108099

Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

ANNUAL REPORT

2001–2002

1962-2002 40th ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE

Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
©2002, Government of Ontario
ISSN 0702-0538 7/02 1.5M
ISBN 0-7794-3241-X

102-07562/

Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

ANNUAL REPORT
2001–2002

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street West, 7th floor
Toronto, Ontario, M7A 2R9

For further information call in confidence:
1-800-387-9080
TTY#: 416-314-6526 or 1-800-308-5561
Web site: www.ohrc.on.ca

TABLE OF CONTENTS

Message from the Chief Commissioner 6

Policy and Education Branch 7

Policy Development 7

Age Discrimination 7

Insurance 8

An Intersectional Approach to Discrimination 9

Research Paper on Human Rights Commissions and Economic and Social Rights and Proceedings from Policy Dialogue 9

Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding 10

Implementation of the New Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate 10

Public Transit Accessibility 11

Aboriginal Human Rights Program 11

Amethyst Award 13

Public Education 13

National and International Initiatives 17

Legal Services Branch 19

Appeals 19

Divisional Court 21

Board of Inquiry 23

Mediation and Investigation Branch 25

Inquiry and Intake Services 25

Mediation Services 25

Investigation Services 26

Corporate Initiatives 29

Accountability Framework 30

Appendices 34

List of Commissioners 34

Organizational Chart 39

Branch Descriptions 39

List of Publications 41

List of Public Education Activities 43

Tables 45

Board of Inquiry Decisions and Settlements 48

Financial Statement 50

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

June, 2002

Honourable Carl DeFaria
Minister of Citizenship and Minister Responsible for Seniors
6th Floor, 400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Minister:

Pursuant to Section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 2001–2002, for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission from April 1, 2001 to March 31, 2002.

Yours sincerely,

Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER

I am pleased to report on the work of the Ontario Human Rights Commission for the April 1, 2001 to March 31, 2002 fiscal year.

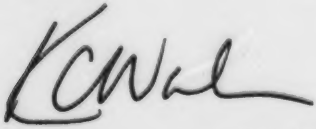
This year, we celebrate the 40th anniversary of the Ontario *Human Rights Code*. In four decades, Ontario has become one of the most diverse communities in the world and gained international renown as a province of tolerance. Sadly, the tragic events of last September 11th and ensuing backlash against certain community members underlined the need for constant vigilance. We must continue to build on the gains we have made over the past few decades in creating an environment of understanding and mutual respect between all communities.

During the weeks that followed, I participated in a number of multi-faith gatherings in Toronto. Those meetings emphasized my deep conviction that we cannot and should not allow such events to influence our behaviour towards our friends, neighbours, classmates or co-workers because of who they are, where they come from, or what faith they observe. In order to move forward, we must seize such moments to continue our important work in advancing and respecting each individual's human rights

I was reminded again that Ontario's greatest qualities are its rich cultural, ethnic and religious diversity and its strong commitment to human rights. In this regard, as in past years, we received a number of delegations from other countries that are looking to the Commission as a model for their own human rights commissions. Respect for human rights is part of the province's cultural foundation and it is encouraging to think that the Commission's work is having a global reach.

This year, the Commission experienced a sharp increase in the number of new complaints filed, most in the area of disability. While there may be a number of explanations for this, including increased public awareness, what is important is that the Commission is working hard to address the situation. We are fortunate to have received an additional $1M in funding from the Ontario government for 2002-2003.

Finally, I wish to express my gratitude to Commission staff for their hard work in a challenging year and their continuing effort to serve the people of Ontario well.



Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

About the Commission

The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an arm's length agency of government, accountable to the Legislature of Ontario through the Minister of Citizenship. The Commission's principal functions are set out in the Human Rights Code *(the "Code") and include the investigation and settlement of human rights complaints. Under the* Code*, the Commission's work also includes promoting human rights and public awareness.*

Policy and Education Branch
Promotion and Advancement of Human Rights

Policy Development

In keeping with its mandate to promote understanding of human rights and to conduct research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 2001-2002. Commission policies and guidelines are approved public statements that set out the Commission's interpretation of specific provisions of the *Code*. The development of policies and guides helps the Commission to advance understanding of the *Code* and inform the public and those involved in human rights work how the Commission will interpret and apply the *Code* when dealing with particular matters. Highlights of the past year are outlined below.

Age Discrimination

The Commission continued to build on last year's work in the area of age discrimination. In June 2001, the Commission released its Consultation Report, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians. Time for Action* is the result of extensive research and the Commission's consultation with more than 100 organizations and individuals across the province.

Time for Action reports that a growing and significant proportion of the province's population is facing formidable barriers because of age-based discrimination. The Report highlights the role of ageism in limiting rights and opportunities for older Ontarians. "Ageism" refers to two concepts. First, ageism encompasses myths and stereotypes about older persons that are not based on the actual ageing process but rather society's reaction to older persons. The

second component of ageism is the tendency to structure society based on the assumption that everyone is young. By doing so, the real needs of older persons are not met.

Time for Action identifies four key areas in which older persons are most likely to feel the effects of ageism and to experience age discrimination: employment, health care, housing and transit. The Report also contains the Commission's commitments to do further work in this area as well as recommendations for government and community actions. One such recommendation is that the Ontario Legislature amend the *Code* to eliminate the blanket defence to mandatory retirement at age 65 and to provide protection against age discrimination to workers 65 and over. This recommendation has attracted a great deal of public and media attention.

In accordance with the Commission's public commitments, on March 26, 2002, the Commission approved a Policy on age discrimination against older persons. In the next fiscal year, the Commission will release the Policy and launch a public awareness campaign on ageism and age discrimination.

Insurance

The Commission released *Human Rights Issues in Insurance: Consultation Report* in October 2001. The purpose of the consultation was to promote public awareness, understanding and advancement of human rights in the area of insurance and to examine alternatives to current practices.

The paper is the result of 19 submissions from representatives of the insurance industry, government and consumer groups offering their views on the Commission's 1999 Discussion Paper, *Human Rights Issues in Insurance*. The Commission also initiated two round table discussions – one with insurance representatives from the life/disability sector and the other from the auto/property sector – in the preparation of the Consultation Report.

In the Report, the Commission promotes the principle that the insurance industry should strive to move away from using enumerated *Code* grounds, such as age, sex and marital status, for risk assessment in auto insurance. Industry research to date supports the use of such risk assessment criteria as still reasonably necessary. The industry also maintains that access to information on pre-existing conditions and flexibility in setting risk criteria are important for ensuring affordable products. Consumer representatives raised several concerns including: reasonableness of exclusionary periods and use of genetic information; access to

affordable dispute resolution; lack of full policy disclosure; stringent and sometimes harassing medical reporting and policy discontinuance practices; and, claim-handling variations for so-called "softer" conditions such as mental illness. In the Report's recommendations, the Commission takes the view that genetic testing and related information should not be used to deny insurance because of a disability or risks that might arise in the future.

The Commission is encouraging continued dialogue amongst the insurance industry, consumer groups and governments on human rights issues in insurance.

An Intersectional Approach to Discrimination

Acknowledging that factors such as race, gender, age, place of origin and disability often intersect to produce unique effects is critical to ensuring that society meaningfully addresses people's experiences of discrimination. Recent Commission policy and research initiatives have recognized that multiple grounds are often intrinsically linked and that discrimination is largely a product of the social construction of identity based on social, historical, political and cultural factors.

Building on the work that the Commission has already done, on March 21, 2002, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, the Commission announced the release of a Discussion Paper, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*. The Discussion Paper explores how an intersectional approach applies to human rights claims and is the starting point in a process that will aim to develop some concrete tools for consistently applying an intersectional analysis in all areas of the Commission's daily work.

Research Paper on Human Rights Commissions and Economic and Social Rights and Proceedings from Policy Dialogue

In 2001-2002, the Commission made public the results of two earlier initiatives to explore ways the Commission can be more responsive to emerging human rights issues and address Ontario's responsibilities under Canada's human rights obligations.

The summary of proceedings from the Commission's Policy Dialogue, *Human Rights Commissions: Future Directions*, was made available on the Commission's Web site in February 2002.

In addition, the Research Paper, *Human Rights Commissions and Economic and Social Rights*, explores ways in which human rights commissions can become more involved in protecting and promoting economic and social rights and in implementing international treaties to which Canada is a party. The Research Paper reflects the research undertaken by Commission staff and is not a formal policy statement. The Paper is available on the Commission's Web site.

Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding

The Commission undertook a revision and expansion of its *Policy on Discrimination because of Pregnancy and Breastfeeding*. This Policy has been in place since 1999 and these latest revisions incorporate changes to the Ontario *Employment Standards Act* that came into effect in September 2001. The revised Policy clarifies the interaction between the *Employment Standards Act* and the *Code*.

The revisions to the Policy also detail rights and responsibilities of all regarding breastfeeding, particularly in employment and in public places, and emphasize that breastfeeding is a health and human rights issue rather than one of public decency. The Policy is intended to provide guidance to employers, landlords, service providers and the general public on the rights of pregnant and nursing women.

Implementation of the New Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate

The Commission continued to actively implement its *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*, released in March 2001. It fulfilled its commitment to consult with stakeholders on the development of plain-language guides on the Policy to assist employers, unions and persons with disabilities in understanding their rights and responsibilities under the *Code*. The Commission held two focus groups to discuss drafts of the guides.

The first focus group included representatives of employee groups, legal clinics, unions, advocacy organizations and disability consumer groups. The second focus group included individual employers and groups that represent employers' interests. The information and feedback will be used in the preparation of the guides.

At the launch of the Policy, Chief Commissioner Keith Norton signalled the Commission's intention to examine the accessibility of the restaurant sector in Ontario. In this fiscal year, the Commission wrote to 29 high-profile restaurants, coffee shops and fast food chains to initiate a survey on the accessibility of their premises and their future plans to achieve accessibility. This initiative is ongoing and further measures are planned for the upcoming fiscal year.

In addition, the Commission has developed a strategy and Consultation Paper for its initiative on disability accommodation in the education sector. Public consultations will be conducted in the next fiscal year with a view to developing a consultation report as well as specific guidelines in this area.

Public Transit Accessibility

The Commission invited written submissions from individuals and organizations regarding the issues raised in its *Discussion Paper on Accessible Transit Services in Ontario*, released in February 2001. Over 30 responses were received from transit providers, seniors' organizations, disability consumer groups, labour organizations, advocacy groups and individuals. The responses detailed concerns in a number of areas: funding for transit services, the setting of standards, transit service providers' roles and responsibilities, and the effect of inaccessible transit services on persons with disabilities, older persons, families with young children and others protected by the *Code*.

Inaccessible public transit services are an important human rights issue because they impose barriers and prevent persons with disabilities, older persons and families with young children, from participating in community life.

A Consultation Report on these submissions will be released early in the 2002-2003 fiscal year.

ABORIGINAL HUMAN RIGHTS PROGRAM

2001-2002 is the second year of the Commission's Aboriginal Human Rights Program. The goals of this important initiative are to create and build on awareness of the *Code* among Aboriginal communities and to enhance their access to the Commission's services. Historically, Aboriginal people in Ontario have filed relatively few human rights complaints and many communities have little knowledge of the provincial human rights process.

The Commission is working in partnership with two Aboriginal organizations, Grand River Employment and Training (GREAT) of Ohsweken (near Brantford) and the Native Canadian Centre of Toronto (NCCT), in the development and delivery of this project.

Phase I:

The first phase of the initiative involved consultations with 37 Aboriginal organizations across the province. The results of the consultations revealed that Aboriginal people face significant discrimination in housing. Discrimination in employment and services are also experienced but housing was identified as the most pressing concern.

In addition, Aboriginal communities and members were found to have little knowledge of the Commission's services and did not fully understand its potential to remedy the discrimination frequently faced, for example, in housing off reserve.

The report on the first phase made several recommendations as to measures the Commission could take to increase its presence in Aboriginal communities. These recommendations included strategies to enhance awareness in the Aboriginal community and improve access for Aboriginal persons to the human rights system.

Phase II:

Phase II of the initiative was implemented in the summer of 2001.

A requirement of the project was that it should involve Aboriginal organizations in the delivery of the program. As a result of a rigorous process, the Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) was selected to partner with the Commission. NCCT is a Friendship Centre and has existed in Toronto for over 30 years. It describes itself as "a community-based non-profit organization which provides a gathering place to deliver programs and services for Native people while striving to reflect the traditional Native cultural perspective".

A two-day training program for staff of both agencies was held in September 2001. It covered issues of concern in the attainment of equal opportunity for Aboriginal peoples and it informed all participants about the details of the project. It also provided opportunity for staff of the two agencies to get to know one another and to develop a mutual understanding of each other's issues.

A full-time human rights liaison officer began working at NCCT in January 2002. Within only a short time, people from the community began approaching him with questions concerning situations they were experiencing.

GREAT continues to be involved in the project and will be carrying on with Phase III (beginning in 2002-2003) which consists of identifying quality service standards and evaluating the project from both quantitative and qualitative standpoints.

There is a strong commitment among the three agencies to continue the project through the next fiscal year and the Commission looks forward to a beneficial outcome, especially for urban Aboriginal persons living in Toronto.

AMETHYST AWARD

In January 2002, seven members of the Commission's Policy and Education Branch were awarded the Government of Ontario's Amethyst Award for outstanding achievement by Ontario public servants in the development of the Commission's *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate.*

The award recognized the extensive research, public consultations and highly effective public education strategy used by the Branch's staff to create and promote the new disability policy, which set a national standard for persons with disabilities. This is the second Amethyst Award that the Commission has received. In 1998, the Commission was similarly recognized for the development and implementation of its Case Management Information System (CMIS) which has won both national and international acclaim.

PUBLIC EDUCATION

The fiscal year 2001-2002 is the second year of a three-year Public Education Strategy, *Getting the Message Out*, which governs the Commission's public education activities for the years 2000-2003.

Of particular note, this strategy commits the Commission to develop and enhance partnerships with the public, private and not-for-profit sectors and stresses the need for a plan that will promote effective relations with various stakeholders.

Events and Presentations

For the seventh consecutive year, the high level of performance in public education was maintained. In the fiscal year 2001-2002, approximately 9,000 people attended 104 events where Commission staff were presenting or where display materials were available.

The Chief Commissioner made keynote presentations at conferences and symposia organized by the Ontario Association of Social Workers, Canada's Association for the Fifty-Plus (CARP), Schedule 2 Employers WSIB Conference and the Adult Protective Service Association of Ontario.

He also spoke at conferences, law schools, elementary and secondary schools throughout the province, and gave interviews on radio, television and in the print media on current human rights issues.

In October 2001, the Chief Commissioner made a presentation to the Standing Senate Committee on Human Rights. The Committee was conducting hearings to determine future directions for Canada to meet its national and international obligations. In his address to the Committee, the Chief Commissioner highlighted many of the gains that the Commission has achieved over the past five years and, in particular, how these have contributed to Canada's compliance with international human rights instruments at a national and provincial level.

Publications

The Commission's Web site, *www.ohrc.on.ca*, is an important tool in sharing documents with the public. All major Commission documents such as policies, consultation information, news releases, case summaries, information on the various Commission processes, are all available on the Web site in French and English. In the 2001-2002 fiscal year, 233,090 unique visits were made to the site. On average, 638 people visited the site every day.

Following the events of September 11, the Commission compiled a list of resources and electronic links on its Web site to help students, parents and teachers deal with after-effects of the tragedy.

The Commission released six new leaflets in December 2001 as part of its ongoing mandate to increase awareness of human rights issues. The bilingual leaflets are written in plain language and cover crucial information Ontarians need about their rights with respect to

hiring, sexual harassment, sexual orientation, racial harassment and ***pregnancy*** including breastfeeding and one leaflet on the Commission.

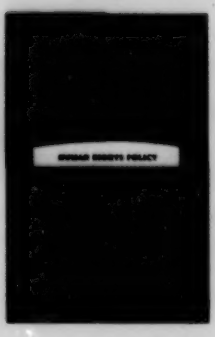
The Commission also released an updated edition of *Teaching Human Rights in Ontario*, a package for secondary school teachers to use when explaining human rights issues to students. The new addition includes the 1999 amendment to the *Code*, which added "same sex partnership status" as a protected ground as well as additional case studies and references to helpful Web sites that deal with human rights issues.

Rights Online is an electronic publication posted on the Commission's Web site that highlights the quarterly achievements of the Commission as well as links to other sites and resources on various human rights issues. It also features a *Commonly Asked Questions* section which addresses how the *Code* and Commission policies apply in particular situations. The newsletter is also distributed by e-mail or fax to stakeholders and anyone who requests a copy.

Partnerships and Cooperation

The Commission is part of several partnerships that enhance its efforts to promote understanding of human rights.

The Commission continued to develop its partnership with the Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO). Commission staff participated in HRPAO's annual conference and made presentations at six other regional HRPAO events.



In partnership with CCH Canadian Ltd., one of Canada's largest and most respected information providers for human resources, legal and accounting professionals, the Commission published *Human Rights Policy in Ontario*, a compendium of the Commission's human rights policies and guidelines. It was released in September 2001 and includes updated policies in the areas of disability, drug and alcohol testing, sexual orientation, pregnancy and gender identity.

The Commission also began a project with the Canadian Race Relations Foundation (CRRF) and a number of other partners to develop a training video and study guide dealing with racism, which will serve as a useful tool in schools, workplaces, communities and organizations (public or private sector). This project was an outgrowth of the CRRF's earlier campaign *See People for Who They Really Are: Unite Against Racism* which consisted of several

short public service announcements featuring Canadian artists aired on Canadian television networks.

Advice on Human Rights Matters

The Commission's mandate includes examining statutes, regulations, programs and policies to provide input on human rights aspects, as well as encouraging public and private entities to undertake measures to promote the objects of the *Code*. In this capacity, the Commission provided advice to the provincial government and private sector organizations in a number of areas.

For example:

- In April 2001, the Commission provided detailed input in response to the Ministry of Labour's consultation on reform of workplace tribunals and agencies.
- The same month, the Commission wrote to the Minister of Transportation pointing out that the vision requirements in the regulations under the *Highway Traffic Act* do not provide for individualized assessment of persons with vision disabilities.
- The Commission wrote to and met with the Ministry of Community and Social Services to provide ongoing comment on the issue of mandatory drug, alcohol and literacy testing of welfare recipients.
- In June 2001, the Commission wrote to the Honourable David Turnbull, Solicitor General, regarding its Policing Standards Manual (2000), Equal Opportunity, Discrimination and Workplace Harassment.
- In September 2001, the Commission wrote to the Minister of Education to request cooperation and offer support in dealing with any harassment or discrimination incidents in the school environments following the tragedy of September 11th.
- The Commission responded to reports that a company had an inappropriate drug and alcohol testing policy in place and asked impermissible questions on its application form. As a result of the Commission's intervention, the company changed its policy and procedures to ensure compliance with the *Code* and Commission policies.
- Human rights concerns raised by a legislative amendment allowing for compulsory blood testing for infectious diseases under certain circumstances were the subject of a letter from the Commission to the Minister of Health and Long-Term Care.

- In March 2002, the Commission presented an in-depth submission to the Ministry of Municipal Affairs and Housing, outlining the need for reform to the barrier-free access requirements in the Ontario *Building Code*. The submission describes priorities for change as well as the human rights principles that should be reflected in a revised *Building Code*.

NATIONAL AND INTERNATIONAL INITIATIVES

Ontario Submissions

The Commission provides input into submissions required by Canada's reporting obligations under international human rights conventions as well as other national and international initiatives. In 2001-2002, the Commission provided comment on five documents:

- The United Nations' *Draft Optional Protocol to the Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman and Degrading Treatment or Punishment*;
- *A World Fit for Children* – Ontario's Submission for Canada's contribution to the UN Special Session on Children slated for May 2002;
- Canada's 5th Report on the United Nations' *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*;
- Canada's 13th Report on the *Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*; and,
- Canada's 14th Report on the *Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*.

Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies

Representatives of all the human rights agencies in Canada attend the annual general meeting (AGM) of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA). At the 2001 AGM, Commission staff were involved in delivering seminars on several human rights topics. The Commission was also integral to the drafting and adoption of two resolutions concerning social and economic rights.

The first resolution articulates CASHRA's recommendation that social condition as a ground of discrimination be included in human rights legislation

across Canada and the second resolution affirms CASHRA's commitment to giving full attention to economic and social rights within existing commission mandates.

Staff representing each of the CASHRA member agencies meet regularly by teleconference to share information and plan new public education and policy projects. With the assistance of the Human Rights Program, Canadian Heritage, the public education group is planning a three-day meeting to further plan educational activities which can be undertaken in partnership.

International Delegations and Visitors

The Commission's involvement in international human rights continued to play a part in its work last year. It hosted representatives from human rights commissions and related agencies and groups from the following countries: Ethiopia, New Zealand, Ghana, South Africa, Vietnam and Japan.

Legal Services Branch

During the 2001-2002 fiscal year, the Legal Services Branch received the following: 6 Board of Inquiry decisions, 30 Board of Inquiry Settlements, 6 judicial review decisions, 10 appeal decisions and one Supreme Court of Canada decision.

At the end of the 2001-2002 fiscal year, the ongoing litigation in the Legal Services Branch comprised of: 87 Board of Inquiry files, 14 judicial reviews, 8 appeals and one case at the Supreme Court of Canada.

The following are highlights of some of the significant decisions and cases over the past year.

Appeals

Ford Motor Co. of Canada v. Ontario (Human Rights Commission), Ontario Court of Appeal Decision: December 14, 2001

The complainant, Mike Naraine, worked for nine years for Ford as an electrician. During that period of time he experienced continuous racial harassment. Mr. Naraine grew increasingly frustrated and compiled a disciplinary record including counts of insubordination. He was discharged from his job in 1985.

Result at Board of Inquiry: The Board held that Mr. Naraine's dismissal was improper because Ford had failed to consider the effect the poisoned environment was having on the complainant. Ford appealed the Board decision to the Divisional Court.

Result at Divisional Court: In a unanimous decision the Divisional Court dismissed the appeal. On the issue of delay, the Court noted that the Board was in an "excellent position" to determine whether there would be prejudice to Ford. The Court agreed with the Board's determination that it was appropriate to re-visit the issues addressed by the labour arbitrator in order to make a determination on the human rights issues. The Court held that the Board was entitled to exclude as irrelevant evidence of events subsequent to Mr. Naraine's termination from Ford. The Court upheld the Board's decision that Ford would be held liable for the racial harassment on the basis that it failed to do anything to address the racial slurs and graffiti at its Windsor operations. Ford sought leave to appeal the Divisional Court's decision. Leave was granted on the sole issue of whether the Board erred in ordering Mr. Naraine's reinstatement given the prior arbitral decision upholding his discharge.

Result at the Court of Appeal: The Court found that the Board had jurisdiction to hear and decide Mr. Naraine's human rights complaint and was not bound by the prior decision of the arbitrator upholding the discharge. Though the Court recognized that arbitrators are permitted to interpret and apply "human rights and other employment-related statutes" since the 1992 amendment, this did not make the arbitrator's jurisdiction exclusive or limit the Commission's jurisdiction in any way. In the case of Mr. Naraine, his complaints pre-dated both the 1992 amendments to the *Labour Relations Act* authorizing arbitrators to apply the *Code*, and the amendments to the *Code* authorizing the Commission to defer to another tribunal in its discretion. The current scheme of concurrent jurisdiction was not available to the arbitrator hearing Mr. Naraine's grievance. Thus, Mr. Naraine had no choice but to bring his complaint of *Code* violations to the Commission.

The Court also found that imposing reinstatement could not be upheld in the circumstances of the case. The Court set aside the decision of the Divisional Court with respect to the remedy of reinstatement, and set aside the Board of Inquiry's order reinstating Mr. Naraine. In all other respects, the Board of Inquiry's order was sustained.

Current Status: The Commission and the Complainant are seeking leave to appeal to the Supreme Court of Canada on the denial of reinstatement.

OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C and D Ltd.
Ontario Court of Appeal Decision: November 14, 2000

Complainant A was an employee of D Ltd. B was vice-president and manager of D Ltd. He was A's direct supervisor, and also A's wife's brother (i.e. A's brother-in-law). D Ltd. was owned by C, who was also a brother of A's wife.

A worked for D Ltd. for 26 years without incident. Just prior to the termination of his employment, his daughter told him and his wife that she had recently uncovered a memory in therapy that B had sexually abused her when she was a child. A's wife and daughter went to confront B (A's wife's brother) at his home. While A had driven his wife and daughter to B's house on that evening, he was not involved in the confrontation. On Monday, A went to work as usual, where B terminated A's employment.

Result at Board of Inquiry: The Board of Inquiry found as a fact that A was able to keep his personal and employment situations separate from each other. The Board then concluded that, in the absence of any other explanation, A was

fired because of the actions of his wife and the accusations of his daughter, and that the facts amounted to discrimination based on marital or family status.

Result at Divisional Court: The Divisional Court upheld these factual findings but said that, even though the parties were related through marriage, this case does not amount to discrimination on the basis of family or marital status.

Result on Appeal: The Court of Appeal allowed the Commission's appeal, agreeing that the grounds "family status" and "marital status" must include the particular identity of one's parent, child or spouse.

Current status: The case has been appealed at the Supreme Court of Canada. Both sides have made their arguments and the parties are now awaiting the Court's decision.

DIVISIONAL COURT

Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al.
Board of Inquiry Decisions: Sept. 29, 1999 and February 24, 2000

The complainant, Ray Brillinger, sought printing services - envelopes, letterhead and business cards - from the respondent Imaging Excellence Inc. for the Canadian Lesbian and Gay Archives (the "Archives"). The president of Imaging Excellence, Scott Brockie, denied this service on the basis of his religious beliefs. Scott Brockie believes that homosexuality is contrary to the teachings of the Christian Bible. Brockie argued that his right to freedom of religion under section 2(a) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the "*Charter*") acts as a defence to the denial of services.

The hearing proceeded in two stages: the first stage dealt with an infringement of the *Code* and the second stage addressed the section 2(a) *Charter* defence.

Result at Board of Inquiry (First Stage): The Board held that the Archives is protected under the *Code*. It held that organizations like the Archives are "so imbued with the identity or character of their membership, or so clearly representative of a group that is identified by a prohibited ground under the *Code*, that they cannot be separated from their membership and the organization itself takes on the protected characteristic".

The Board held further that both Ray Brillinger and the Archives were denied printing services contrary to section 1 of the *Code*. It held that Ray Brillinger was discriminated against indirectly as a member of the Archives and its then president, and because of his association with the Archives. The Board held that the Archives was discriminated against directly and by way of association.

Result at Board of Inquiry (Second Stage): The Board ordered the respondents to provide printing services to gays and lesbians and to organizations in existence for their benefit. It accepted the Commission's and the Complainant's concession that such an order contravenes Brockie's religious rights under s. 2(a) of the *Charter*, but held the infringement is reasonably justified under section 1 of the *Charter*.

The Board ordered Brockie and Imaging Excellence to pay general damages in the total amount of $5,000 to Ray Brillinger and the Archives. It held that an order of this magnitude is necessary to indicate the seriousness of the breach that occurred.

Current status: The decision was appealed by the Respondents to the Divisional Court. The Divisional Court made a preliminary decision that the Board exceeded its jurisdiction by adding the Canadian Lesbian and Gay Archives as a Complainant. However, the Divisional Court ruled that the deletion of the Archives did not dispose of the appeal. Both sides have made their arguments and the parties are now awaiting the Court's decision.

Service Employees International Union, Local 528 v. Ontario Jockey Club
Divisional Court Decision: November 8, 2001

The Ontario Jockey Club and the Service Employees International Union applied for judicial review of conflicting decisions of two arbitrators. The case concerned two employees who suffered the gradual onset of work-related injuries. Their Collective Agreement did not cover such injuries. The employees and the union argued that this constituted discrimination on the prohibited ground of handicap (now disability) under the Ontario *Code*.

The first arbitrator had found that an insurance plan that provides benefits only to employees with "identifiable incident" injuries does not violate the *Code*. The second arbitrator held that employees who were injured gradually experience the same debilitating conditions as employees injured by identifiable incidents, and thus possess the same income replacement needs. The arbitrator

ruled that the insurance plan was discriminatory on the basis of the grievor's handicap (now disability) contrary to subsection 5(1) of the Ontario *Code*.

Result at Divisional Court: The Commission intervened on behalf of the Union. The Court delivered a unanimous decision to allow the Union's application to quash the unfavourable decision and to dismiss the Jockey Club's application. The findings of the second arbitrator were upheld.

Current Status: The decision of the Divisional Court was not appealed.

BOARD OF INQUIRY

Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward, Macaulay v. Famous Players Inc., Board of Inquiry Decision: September 10, 2001

The five complainants use wheelchairs and alleged that Famous Players violated the *Code* by failing to provide wheelchair-accessible theatres, by having a policy of non-admittance for patrons in wheelchairs at its inaccessible theatres, and by having a "sign-in" policy for attendants who receive free passes when accompanying persons using wheelchairs.

Result at Board of Inquiry: The Board found that Famous Player's failure to provide accessible facilities constituted a *prima facie* violation of section 1 of the *Code*. The Board found that the defence of undue hardship in making the theatres accessible was not established and thus, failed. In terms of the non-admittance policy, the defence of undue hardship based on health and safety was also dismissed. Conversely, the "sign-in" policy for companions was not found to violate the *Code* because users of free passes are entitled to refuse to give their name and telephone number and still get the pass. The Board also found that other holders of free passes were asked to "sign-in", thus companions of persons in wheelchairs were not singled out by this policy.

As part of the remedy, the Board ordered that Famous Players make the impugned theatres wheelchair-accessible on a phased-in basis. The Board ordered that any film being shown exclusively at an inaccessible theatre must be shown at an accessible theatre at the request of a patron who uses a wheelchair. The Board also ordered that Famous Players review its training program for employees regarding the accommodation of persons with disabilities. The award included damages for the loss arising from the infringement of each of the

Complainants' rights ranging from $8,000 to $10,000 and $2,000 as damages for mental anguish for one of the Complainants as a result of the Respondent's reckless conduct.

Current Status: Certain matters concerning remedy remain before the Board.

Fuller v. Daoud and Desquilbet
Board of Inquiry Decision, August 17, 2001

The Complainant, a Black man, became a tenant of the Respondents, renting out a basement apartment from them in March of 1999.

Shortly after moving in, the Complainant was subjected to unauthorized entries into his apartment, racial harassment and his ceiling (the Respondent's floor) being stomped upon. The Complainant was eventually evicted from the apartment based on false accusations.

Result at Board of Inquiry: The Board of Inquiry found that the Complainant had been harassed and discriminated against because of his race. In calculating the award, the Board adopted a global approach to the assessment of quantum of damages. The Board found that a plain reading of subsection 41(1)(b) of the Ontario *Code* does not impose an upper limit on the monetary compensation the Board may order for loss arising from the infringement of the right to be free from discrimination and harassment. The only limit as imposed by the section is the amount awarded for mental aguish. This sum must not exceed $10,000 and is granted only if the Board finds that the Respondent has infringed the right in a wilful or reckless manner. The award included damages for the loss arising from the infringement of subsections 2(1) and (2) of the *Code* in the amount of $15,000 and damages for mental anguish in the amount of $10,000.

Current status: The decision of the Board of Inquiry was not appealed and the Commission is taking steps to ensure compliance with the Board order.

Mediation and Investigation Branch

Inquiry and Intake Services

The Inquiry and Intake Office is the first point of contact for members of the public calling for information on filing a human rights complaint. Through the Inquiry and Intake Office, callers receive basic information on the complaint process, how to file a complaint and other information about the human rights process.

During the fiscal year 2001-2002, the Commission's call centre received a total of 170,145 telephone calls, of which 64,154 opted to speak to an Inquiry Service Representative. Of the 64,154 calls, the inquiry staff spoke to 48,732 callers. On average, calls were responded to within 2.3 minutes (during the first 11 months of the fiscal year 2001-2002[1]). Staff sent out 4,618 intake questionnaires, and received 2,978 completed intake packages in return.

In the fiscal year 2001-2002, 2,438 formal complaints were filed which represents an increase of 663 complaints (or 37%) from 2000/2001.

Mediation Services

Mediation is a formal and voluntary opportunity for parties involved in a complaint to meet and resolve their issues early in the complaint process. The settlement rate at mediation for this fiscal year is 73.6% compared with a 73.2% settlement rate in 2000/2001. In this fiscal year, 1,328 cases were closed in the Mediation Office. This is an increase of 7% over last year.

1. The Commission experienced a service disruption when the Ontario Public Service Employees Union went on strike on March 13, 2002. Normal Inquiry and Intake Services were not provided during this period and this statistic is based on the 11 month period from April 1, 2001 to February 28, 2002.

INVESTIGATION SERVICES

The average age of a complaint from opening until a decision was made was reduced from 15.4 months last year to 12.2 months this fiscal year. The median age of a complaint from opening until a decision was made increased slightly from 7 months last year to 8 months this year.

The increase in the number of complaints filed, and the number of complaints referred to investigation has not, however, significantly affected the age of the Commission's caseload. The average age of the Commission's caseload on March 31, 2002 was 11 months, a minor increase from the average age of 10.4 months in 2000/2001 given the 37 % increase in the number of complaints filed. The median age of the caseload was 8 months compared with 7 months in 2000/2001.

These figures indicate that the Commission is still maintaining a current caseload (one that is 12 months or less), despite a 37% increase in the number of complaints filed with the Commission in fiscal year 2001-2002.

Given the increase in the number of complaints filed, the Commission did not close more cases than were opened for the first time in five years. Nevertheless, the Commission resolved 1,932 cases – close to the same number as last year (1,941). More cases would have been closed this year but for the Ontario Public Service Employees Union strike, which occurred on March 13, 2002, two weeks before the end of the fiscal year – March is, historically, the month in which the Commission closes the largest number of files.

The Commission opened 2,438 cases and closed 1,932 cases in fiscal year 2001-2002. The active caseload, as at March 31, 2002 was 2,300 cases.

The Commission referred 60 human rights complaints to the Board of Inquiry (Human Rights).

Increase in Complaints Filed

Under Ontario's *Human Rights Code*, the Commission is required to receive all complaints that fall within its jurisdiction. In the fiscal year 2001-2002, 2,438 new complaints were filed at the Commission representing a general rise in complaints across most grounds of discrimination. This amounts to an increase of 663 cases (or 37%) over the total of 1,775 complaints filed in the previous fiscal year 2000-2001. Until this fiscal year, new complaints filed remained

below 2,000 cases per year and averaged at 1,754 cases for the previous five fiscal years.

Because cases can cite more than one ground, a breakdown of total grounds cited across all new cases will provide a better understanding of the increase in complaints filed in 2001-2002. The chart below shows that of the total grounds cited across all complaints filed, the ground of disability increased disproportionately to other grounds from 19.6% of a total of 3,728 grounds cited in 2000-2001 to 26.2% of a total of 4,509 grounds cited in 2001-2002. Looking only at the difference in total grounds cited between these last two fiscal years, by far, the ground of disability accounted for the largest proportion of the increase in grounds cited at 57.7%.

This same upward trend is also reflected in the number of new complaints filed citing the ground of disability rising from 41.2% in 2000-2001 to 48.5% in 2001-2002.

And, this trend does not appear to be unique to Ontario. An informal poll of other human rights commissions in Canada conducted by the Commission in January 2002 revealed that five of the six commissions who had comparable data reported an increase in new cases citing disability.

There has also been a disproportional increase in new complaints filed at the Commission citing the ground of sexual orientation with the number of cases doubling from 50 in 2000-2001 to 100 in 2001-2002.

Although no decisive conclusions can be drawn as to the cause of the overall increase in new complaints filed, or the greater and disproportional increase in complaints citing the grounds disability or sexual orientation, there are a number of factors that may have played a role. Significant events during the fiscal year 2001-2002, such as the Commission's implementation of its new *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*, its consultations on transit accessibility and age discrimination, as well as the Ontario Government's enactment of the *Ontarians with Disabilities Act*, all have had an effect in promoting awareness of human rights issues facing persons with disabilities and might account for some of the increase in complaints filed.

Other factors include information dissemination and the Commission's involvement in public education events such as the Human Resources Professionals Association of Ontario's annual and regional conferences.

As well, high profile cases litigated before the Human Rights Board of Inquiry or on appeal to the courts, such as *Turnbull et al v. Famous Players Inc.*

and *Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al*, have drawn extensive media and general public attention to important issues such as the duty to accommodate persons with disabilities and the rights of individuals to services free of discrimination because of sexual orientation.

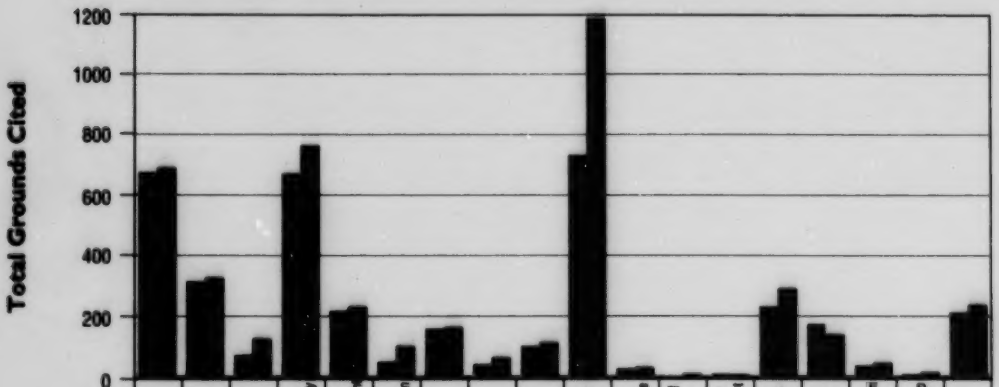
The increase in disability-related complaints may also relate to a broader understanding of what constitutes disability. Recent decisions of the Supreme Court of Canada[2] have confirmed that "social handicapping", i.e., society's response to a real or perceived disability, should be the focus of the discrimination analysis. Disability must be interpreted to include its subjective component, since discrimination may be based as much on perceptions, myths and stereotypes, as on the existence of actual functional limitations. This approach takes into account evolving biomedical, social and technological developments and includes a dimension that emphasizes human dignity, respect and the right to equality. This broad and liberal interpretation is consistent with the *Code*, which includes past, present and perceived conditions, and is reflected in the Commission's *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*.

Public perception and confidence in the Commission's ability and effectiveness in undertaking its mandated functions are also factors that impact on the public's use of the Commission's intake, mediation and investigation services. In addition to these compliance functions, the Commission views the promotion function of its dual mandate, carried out through its inquiry service, research, consultation, policy development, communication and public education activities, to be equally important to the advancement of human rights.

Finally, other institutions have responsibility and play important roles in the protection and promotion of human rights including government, large public service sectors such as health and education, the judiciary, the media, and other civil society and community organizations as well as individuals themselves. Their activity and any particular human rights matters that are at the forefront of public debate will also have bearing on the activity of the Commission.

2. Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City); Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Boisbriand (City), 2000 SCC 27 (3 May 2000), online: Supreme Court of Canada http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/en/index.html. Granovsky v. Canada (Minister of Employment and Immigration), 2000 SCC 28 (18 May 2000), online: Supreme Court of Canada http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/en/index.html.

Proportion of Grounds by Total Grounds Cited



	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Disability	Public Assistance	Record of Offences	Breach of Settlement	Reprisals	Ancestry	Association	Citizenship	Place of Origin
2000-2001 3728 Total	674	314	72	671	217	50	159	41	101	732	26	2	9	231	173	36	8	212
2001-2002 4509 Total	688	325	124	762	229	100	162	62	112	1183	29	8	6	289	137	44	13	236

CORPORATE INITIATIVES

On October 31, 2001, Andrea Broadley was appointed Executive Director of the Commission.

The Office of the Executive Director is responsible for directing the business operations of the Commission and acts as the administrative link with the Government through the Ministry of Citizenship's Deputy Minister's Office. One of its key functions is to set the strategic direction of the Commission through the development of long-term goals, annual business plans, approval of budgets and staff objectives.

The strategic planning exercise conducted in the fall of 2000 resulted in the implementation of various initiatives to enhance the services that the Commission provides. In this regard, the Commission implemented the Enhanced Integration Protocol whose primary purpose is to improve the investigative process by making effective use of the skill sets of all areas of the Commission. The Protocol calls for increased professional support from the legal and policy branches for investigations throughout the course of a complaint with the objective of continuing to improve the quality and timeliness in case management.

Accountability Framework

The Commission has presented an Accountability Framework in each of the last four annual reports. The framework establishes targets for the organization's performance in the coming year and reports on achievements against previously established targets.

The following is a summary of achievements against targets in the 2001-2002 fiscal year.

SERVICE AREA	2001-2002 COMMITMENTS	2001-2002 ACHIEVEMENTS (As of March 31, 2002 unless otherwise indicated)
Promotion and Awareness of Human Rights	• Conduct one new public awareness campaign.	Initiated planning of campaign on ageism and age discrimination. Established partnerships with community organizations for development and delivery of the campaign.
	• Implement Phase II of the Aboriginal initiative.	Implemented Phase II in partnership with Grand River Employment and Training (GREAT), Ontario Federation of Indian Friendship Centres and the Native Canadian Centre of Toronto (NCCT). Conducted two-day training on project for Commission and NCCT staff. Implemented pilot program with GREAT and NCCT: Human Rights Liaison Officer hired to conduct public education and handle public inquiries. Received Summary Report on pilot program from GREAT.
	• Enhance accessibility of publications through a new series of 'one-pager' information sheets on all major areas of the *Code*.	Produced six new one-page plain language bilingual leaflets on: human rights policies on hiring, sexual harassment, sexual orientation, racial harassment, pregnancy (including breastfeeding) and one on the Commission.
	• Achieve a satisfaction rate of 80% among participants for all public education activities.	Achieved satisfaction rate of over 80%.
	• Other significant achievements.	Published *Human Rights Policy in Ontario* in partnership with CCH Canadian Ltd. Updated and released revised version of *Teaching Human Rights in Ontario*.

SERVICE AREA	2001-2002 COMMITMENTS	2001-2002 ACHIEVEMENTS (As of March 31, 2002 unless otherwise indicated)
Policy	• Release Consultation Report on Age Discrimination.	Released Consultation Report, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians,* on June 26, 2001. Policy on age discrimination against older persons approved by Commission on March 26, 2002, for release in the next fiscal year.
	• Develop workplace guides on disability issues in plain language for both employers and employees and a separate plain-language guide to inform people of their rights and responsibilities.	Prepared draft guides and held two focus groups for input: one with employee representatives and one with employer representatives. Feedback received to be used to further develop the documents.
	• Initiate consultations on disability in the education sector.	Developed Strategy and Consultation Paper in preparation for launch of consultations in next fiscal year.
	• Develop Consultation Report on transit accessibility.	Consultation Report approved by Commission in March for release early in the 2002-2003 fiscal year.
	• Other significant policy achievements.	Released the *Human Rights Issues in Insurance: Consultation Report* in October 2001. Updated *Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding.* Provided ongoing advice to the provincial government and private sector organizations on a number of issues.
	• Ensure international obligations are integrated into all new policy work.	Integrated international obligations in Commission's work on age discrimination, intersectionality, disability, transit accessibility, social and economic rights, and pregnancy and breastfeeding. Provided input on Canada's reports under international instruments. Undertook or participated in initiatives to explore how commissions can help Canada meet its international obligations, *e.g.* posting of Research Paper and Policy Dialogue proceedings on Web site, presentation to Standing Senate Committee on Human Rights, drafting and adoption of CASHRA resolutions on economic and social rights.

SERVICE AREA	2001-2002 COMMITMENTS	2001-2002 ACHIEVEMENTS (As of March 31, 2002 unless otherwise indicated)
Inquiry and Intake Services	• Average response time on calls handled by inquiry service representatives will be within 2.5 minutes.	Average response time was 2.3 minutes (during the 11-month period prior to the Ontario Public Service Employees Union strike).
	• Draft complaints within 15-20 days.	Average time to draft a complaint was 14 days. This achievement was met at a level below the objective.
Mediation and Investigation Services	• Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted.	Settlement rate of 73.6% in cases in which mediation was attempted. This is comparable to last year's rate of 73.2%.
	• Once parties have agreed to mediation, the mediation will be completed within 3 to 6 months.	The average age of 1,328 cases closed by mediation was 4.1 months.
	• The average time required to resolve a complaint, from filing to closing, will be reduced from 15.4 months to less than 14 months.	The average age of a complaint from opening until a decision was made was reduced from 15.4 months last year to 12.2 months this fiscal year.
Corporate Initiatives	• Begin implementation of corporate strategic plan 2001-2003.	Implemented Enhanced Integration Protocol and improved the investigative process by utilizing legal and policy staff input throughout the process.

The following are the Commission's public commitments for the 2002-2003 fiscal year.

SERVICE AREA	2002-2003 COMMITMENTS
Promotion and Awareness of Human Rights	• In partnership, implement ageism and age discrimination public awareness campaign and related public education activities. • Implement Phase III of Aboriginal Human Rights Initiative. • Achieve a satisfaction rate of 80+% among participants for all evaluated public education. • *Teaching Human Rights in Ontario*: Make additional resources available to teachers on the Commission's Web site.
Policy	• Release the Policy on age discrimination against older persons. • Release Discussion Paper, *An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims*, and solicit feedback from stakeholders. • Conduct consultations on disability in the education sector with a view to developing a consultation report and specific guidelines. • Release the Consultation Report on transit accessibility. • Publish plain-language workplace guides on disability issues. • Undertake further work to promote accessibility among service providers in Ontario. • Initiate project on race, ethnicity and origin. • Develop tools to help employers implement human rights policies and procedures in workplaces. • Ensure international obligations are integrated into all new policy work. • Monitor relevant United Nations Conventions and Human Rights Decisions.
Inquiry and Intake Services	• Average response time on calls handled by Inquiry Service Representative will be within 2.3 minutes. • Draft complaints within 14 - 18 days.
Mediation and Investigation Services	• Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted. • Once parties have agreed to mediation, the mediation will be completed within 3 - 6 months. • The average time required to resolve a complaint, from filing to closing, will be less than 14 months.
Corporate Initiatives	• Continue to implement the corporate strategic plan 2001-2003.

APPENDICES

LIST OF COMMISSIONERS

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

Keith Norton was appointed Chief Commissioner of the Commission on July 18, 1996. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell was appointed to the Commission in February 1997. She is an Assistant Crown Attorney in the Ministry of the Attorney General. She formerly served as Criminal Duty Counsel with the Ontario Legal Aid Plan, where she advised and represented accused persons. Ms. Blondell worked for the Commission in the summer of 1989 as part of the team that created the Systemic Investigations Unit.

PETER LI

Peter Li is the General Manager of Sing Tao Daily News, Eastern Edition. Mr. Li was appointed to the Commission in September 1997. He is a member of the Chinese Canadian Development Committee of the Hospital for Sick Children Foundation and sits on the Asian Business Committee of Metro Toronto and York Region's Junior Achievement. Mr. Li was a member of Canada Trust's Asian Advisory Council. He has also served as a Director of the Chinese Information and Community Services and was a past Vice-President of the Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Mr. Li is a former General Manager of Hotel Victoria and Project Administrator of the Chinatown Centre.

The Revd Fr. WILLIAM G. CLIFF

Fr. Cliff was appointed to the Commission in February 1997. He is the Rector of the Collegiate Chapel St. John the Evangelist at Huron University College and Anglican Chaplain to the University of Western Ontario in the Diocese of Huron. He is a former member of the University of Western Ontario Senate, a former Padre with the Royal Canadian Legion and Police Chaplain holding the rank of Honourary Inspector, and a Fellow of the National College of Music (U.K.) An active singer and performer, Fr. Cliff, with three other colleagues have sung in numerous concerts and released 3 recordings to raise money for the relief of hunger. To that end, he has been made an honourary life member of the Primate's World Relief and Development Fund; the international development fund of the Anglican Church of Canada, for services to the fund. Trained at the University of Western Ontario Faculty of Music, King's College and Huron University College, Fr. Cliff has served parishes in London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy, and Adelaide, Ontario.

RICHARD MILES

Before his appointment to the Commission in July 1992, Richard Miles held senior administrative positions with the Ministry of Community and Social Services, the Federal Secretariat for Disabled Persons Office, and the Handicapped Action Group Incorporated in Thunder Bay. Mr. Miles was appointed by the Minister of Citizenship, Culture & Recreation to the task force, which conducted a procedural review of the Ontario Human Rights Commission.

MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin was appointed to the Commission in September 1996. She is a past President of the Canadian Council of Christians and Jews, and a recipient of the Province of Ontario's "Outstanding Woman Award" and of the Human Relations Award of the Canadian Council of Christians and Jews. She has been inducted into the Hamilton Gallery of Distinction and has been appointed a Member of the Order of Canada. Ms. Paikin is currently a Director of Atomic Energy of Canada Ltd. and of Westcoast Energy Inc.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck was appointed to the Commission in September 1997. He is a Management and Financial Consultant. He is also an advisor on Race Relations to the York Region Board of Education. Mr. Kanuck is a former Justice of the Peace in Sri Lanka, a position that required him, among other judicial functions, to investigate human rights violations. He was also Chairman and Managing Director of the Regional Development Board in the Ministry of Regional Development in Sri Lanka. He also functioned as a Director of the National Youth Service Council in Sri Lanka's Prime Minister's Office. Mr. Kanuck has a Bachelor of Applied Arts in Public Administration from Ryerson University, Toronto, a Bachelor of Arts Degree from the University of Ceylon and an Executive Diploma in Public Administration from the University of Colombo, Sri Lanka. The City University of California also awarded him an Honourary Doctorate Degree in Public Administration. He is a graduate of the Canadian Institute of Certified Administrative Managers and a Fellow of the British Institute of Management, England.

MICHEL LALONDE

Michel Lalonde is Reeve of the East Hawkesbury municipal council, having served over the last 20 years as Councillor and as Deputy Reeve. He was appointed to the Commission in December 1997. In 1993, Mr. Lalonde served as Warden of the Council for the United Counties of Prescott and Russell. He was subsequently elected to the Council's executive, planning and public works committees. He received the Award of Merit for the County of Prescott for the year 1985 and also served as President of the Prescott Mutual Insurance Board and of the Hawkesbury and District General Hospital Board. A farmer by occupation, Mr. Lalonde is an active participant in the local farming community. He served from 1989 to 1996 on the board of directors of the Glengarry, Prescott and Russell Local Agricultural Employment Board and as President of the Prescott Peer Review Committee for Environmental Farm Plan from 1993 to 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson was appointed to the Commission in March 1998. She studied at the University of Ottawa and McMaster University. Ms. Robinson is the French Coordinator at Sheridan College and a language consultant for corporate clients. She has co-authored a series of French readers for elementary and secondary schools. She was the author and co-author of three national French television series for TVO educational programs one of which she hosted. She has been consultant for the Halton Board of Education, has taught at the University of Ottawa summer school and has been Principal of the Teaching French as a Second Language course for the Ministry of Education.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel was appointed to the Commission in April 1999. Mr. Patel received his primary education in India, secondary education in Barbados and post-secondary education at York University.

Mr. Patel is a recipient of the Canada 125 commemorative medal from the Governor General for Community Service. He is a recipient of the Volunteer Service Award from the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation, a member of the South & West Asian consultative committee of the Toronto Police, and a coordinator of the Islamic Coordinating Council of Imams-Canada. Mr. Patel is also the Vice-Chair of the Association of Employees for Employment Equity with New Horizon Solutions Inc., a division of Ontario Power Generation Company and serves as a member of the Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her Masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

JUDITH-ANN MANNING

Judith Ann-Manning was appointed to the Commission in February 2000. Ms. Manning is an Accessible Services Planner/Barrier-Free Consultant. She majored in Criminology and Law at the University of Toronto. She currently is the Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the position of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. Ms. Manning also volunteers at the Sunnybrook Health Science Centre in the annual Run for Research.

MAE RADFORD

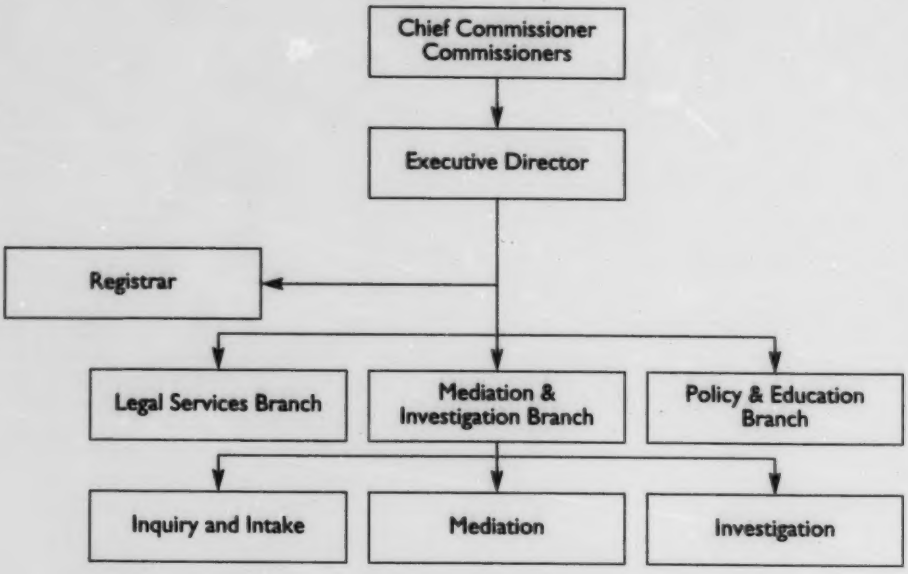
Mae Radford was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Radford received a diploma in nursing from the Toronto Western Hospital and a Bachelor of Arts in health administration from York University. She is currently the manager of volunteer services, overseeing operations of a team of 1700 volunteers who deliver friendly visiting, palliative care volunteer visiting, transportation, and Meals on Wheels for the VON Hamilton-Wentworth.

Ms. Radford is a member of the Coalition of Community Health and Support Services, which advocates for community-based health care. She is a member of the Ontario Community Support Association and the Chair of District B. Ms. Radford is the vice-chair of the Citizen Committee for Violence Against Women for the City of Burlington.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge was appointed to the Commission in February 2002. He is a lawyer, policy analyst and communications consultant. He has held senior posts in the federal government analyzing and developing policies in connection with business and corporate law. He has volunteered with many organizations that work with the youth and disability communities. He has been recognized as a patron of deaf youth by the Jules Leger Centre in Ottawa, Ontario, as well as awarded a lifetime honourary membership in the Canadian Council of Independent Laboratories for his years of work on behalf of the independent testing industry.

ORGANIZATIONAL CHART



BRANCH DESCRIPTIONS

Office of the Chief Commissioner

The **Office of the Chief Commissioner** provides leadership and guides the Commission in carrying out its statutory functions in a way that ensures that, at both the government and community levels, human rights are protected in the province. The Chief Commissioner and Commissioners set policy direction and make decisions about complaints relating to the *Code*.

Office of the Executive Director

The **Office of the Executive Director** provides leadership and direction to senior management staff of the Commission in carrying out its statutory mandate; directs the development and implementation of corporate and operational plans; and leads the planning and implementation of ongoing organizational improvement initiatives within the Commission. The Registrar's Office, attached to the Office of the Executive Director, is responsible for processing Reconsideration requests, co-ordinating all functions related to Commission and Panel Meetings, and Freedom of Information and Ombudsman issues.

Mediation and Investigation Branch

The **Mediation and Investigation Branch** handles all the enforcement functions of the Ontario Human Rights Commission through a network of offices across the province.

The public's first contact with the Commission is through the centralized Inquiry and Intake Unit. This office handles all inquiries and drafts complaints from across the province. The Mediation Office provides mediation services as well as processing Section 34 requests which gives the Commission discretion not to deal with a complaint, if it could have been resolved elsewhere, is filed in bad faith, is out of time or is outside the Commission's legal authority. The Investigation Office undertakes investigation and conciliation of complaints.

The Branch also develops multi-year strategies to effectively manage the Commission's caseload and procedures for the mediation and investigation of complaints. In addition, the Branch assists in carrying out the Commission's public education mandate.

Policy and Education Branch

The **Policy and Education Branch** provides leadership and direction for the promotion and advancement of human rights and supports the enforcement of the *Code*.

The Branch ensures the promotion of human rights through compliance with the *Code* and with international human rights obligations. This includes the development of public policy statements, formal guidelines and research on a broad range of human rights and social justice issues. The Branch is responsible for national and international liaison, issues management, media and stakeholder relations, the Web site and publications. It also conducts public consultations and focus groups and represents the Commission on intergovernmental task forces and delegations.

The Branch is responsible for the strategic planning function for public education and communications at a corporate level and for implementing a wide range of educational programs and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. The Branch also provides communications and policy support to the Offices of the Chief Commissioner and the Executive Director.

Legal Services Branch

The **Legal Services Branch** assists the Commission in fulfilling all aspects of its mandate, including compliance, public education and litigation. Its activities include providing legal advice to senior management, Mediation and Investigation managers and officers concerning investigation and conciliation of cases, providing legal opinions requested by the Commission, and serving as legal counsel to the Commission before the Board of Inquiry and the courts (on matters of judicial review and appeals).

LIST OF PUBLICATIONS

Plain Language Documents	Publications Ontario	Web Site
Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English/French, Arabic/Somali, Swahili/Amharic) (8/99)		√
Guide to the Human Rights Code (5/99)	√	√
Guide to Mediation Services (5/97)		√
Hiring (11/01)	√	√
Hiring? A Human Rights Guide (9/99)		√
Human Rights at Work (9/99)	√	√
Human Rights in Ontario (available in English/French; Bengali/Urdu; Hindi/Punjabi; Gujarati/Tamil) (7/00)	√	
If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide (5/97)		√
If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (5/97)		√
Pregnancy and Breastfeeding (11/01)	√	√
Pregnancy – Before, During and After: Know Your Rights (5/99)	√	√
Protecting Religious Rights (1/00)	√	√
Racial Harassment (11/01)	√	√
Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96)		√
Role of the Commission: What you need to know (11/01)	√	√
Sexual Harassment(11/01)	√	√
Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96)		√
Sexual Orientation (11/01)	√	√
Policies and Guidelines		
Guidelines on Special Programs (11/97)		√
Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00)		√
Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances (10/96)		√
Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00)		√
Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/00)		√
Policy on Discrimination and Language (6/96)		√
Policy on Discrimination Because of Pregnancy (5/99)		√
Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00)		√
Policy on Employment-Related Medical Information (6/96)		√
Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00)		√
Policy on Height and Weight Requirements (6/96)	√	
Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96)		√
Policy on Racial Slurs & Harassment & Racial Jokes (6/96)		√
Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (6/96)		√
Policy on Scholarships and Awards (7/97)		√
Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct (9/96)		√

	Publications Ontario	Web Site
Other Publications		
Annual Report	√	√
Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96)		√
Human Rights Code	√	√
Human Rights Code Card (11" x 17")	Contact the Commission	
Mediation Services Participant Satisfaction Report (9/99)	Contact the Commission	
Human Rights Policy in Ontario (2001)	Contact CCH Canadian Ltd. 90 Sheppard Avenue East Suite 300 Toronto, ON M2N 6X1 Toll Free: 1-800-268-4522 E-mail: cservice@cch.ca	

LIST OF PUBLIC EDUCATION ACTIVITIES

Aboriginal

Ontario Federation of Indian Friendship Centres

Business/Legal

Akzo Nobel Coatings Ltd.

Bancroft Institute

Canadian Association of Pre-Retirement Planners

Casino Niagara

Centre for Labour-Management Development

Hicks Morley (3)

Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO)
- Brantford
- Guelph and District
- Halton
- North Bay Chapter
- Northwestern Ontario
- Quinte Chapter
- Toronto (HRPAO Annual Conference 2002)

Huronia Bed and Breakfast Association

INFONEX – conference

Lancaster House & U of T Industrial Relations – conference

Law Society of Upper Canada

Matrix Logistics Services Limited

Metropolitan Toronto Lawyers' Assoc.

Osgoode Hall Law School, Community and Legal Aid Services Programme

Rapistan Systems Ltd.

slmsoft.com Inc.

Spherion Workforce Architects

The Canadian Institute (2)

TSC Stores Ltd.

Community

Adult Protective Service Association of Ontario (APSAO)

Ajax Baha'i Community

Beatrice House

Canadian Association of Community Living (3)

Canadian Association of Retired Persons

Canadian Hearing Society

Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada

City of Kitchener Race Relations Committee

COSTI Immigrant Services (2)

Future Abilities and Creative Employment (FACE)

Independent Living Centre London & Area

Les Amis Francophiles du Niagara

London Area Mediators' Association

Markham Race Relations Committee

Ontario Gerontology Association

Parkdale Intercultural Association – Job Fair

Peel Region Islamic Circle of North America

Pride 2001

Toronto Theatre Alliance

Victim-less 2001 Conference (Halton Regional Police Services)

Volunteer Centre of Toronto Ready and ABLE Conference

Wabano Centre for Aboriginal Health

Warden Woods Community Centre

Wood Green Community Centre

YMCA – Employment Services Information Warehouse

LIST OF PUBLIC EDUCATION ACTIVITIES

Education

Bear Creek Secondary School

Canadore College – North Bay (2)

Collège des Grands Lacs

Dufferin-Peel Catholic District School Board

George Brown College: Human Resources Programme (2)

Georgian College – Human Resources Management

La Cité collégiale

Laurentian University (2)

McMaster University

Nantyr Shores Secondary School

Niagara College

Ontario Business Educators Association

Queen's University – School of Policy Studies – MPA Programme

Ryerson Polytechnic University – School of Disability Studies

Sheridan College

University of Waterloo

Wilfrid Laurier University – Special Needs Office

York University Faculty of Education

York University – Labour Studies Programme

International

Ethiopian Delegation

Human Rights Forum 21 (Japan)

Kylie Clode, Policy Manager, New Zealand Disability Strategy, Disability Issues Directorate, Ministry of Health

Mr. Seth Obo – Commission on Human Rights and Administrative Justice, Ghana

Mr. Ashraf Mohomad – Legal Resources Centre, South Africa

Michael Powles - New Zealand Human Rights Commission

Parliamentary Centre – Asia Programme (8 delegates from Vietnam)

Paul Rishworth-University of Auckland (New Zealand)

Public Sector

British Columbia Human Rights Commission

Canadian Human Rights Commission – Policy Branch

City of Hamilton – Social & Public Health Services

City of Toronto – Access & Equity Unit

Employment Resource Managers' Network

Employment Standards Intake Centre, Ministry of Labour

Ministry of Labour

Ministry of Natural Resources

Mount Sinai Hospital

Municipal WSIB Users Group

New Brunswick / Nova Scotia Human Rights Commissions

Ombudsman Ontario

Ontario Association of Social Workers

Ontario College of Teachers

Ontario Multifaith Council

Ontario Non-Profit Housing Association

Schedule 2 Employers' / WSIB Conference

Standing Senate Committee on Human Rights

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
Total Number of Complaints Filed = 2,438

	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Disability	Ethnic Origin	Family Status	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offences	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	[redacted]	Total for all Complaints per Social Area	Percentage of all Complaints
Accommodation	6	4	3			13	90	22	31	10	20	27	36		7	16	7	5		168	7%
Contracts		1	2				2	4		1	4		6		3	4	1			11	0%
Employment	136	94	23	5	8	83	902	228	65	44	166		520	7	262	693	219	64		1900	78%
Services	18	35	15	1	5	27	173	67	16	7	44	2	116		15	43	1	29		334	14%
Vocational Associations	2	3	1			1	16	4			2		10	1	2	6	1	2		25	1%
[redacted]																					
Percent of Ground Cited	4%	3%	1%	0%	0%	3%	26%	7%	2%	1%	5%	1%	15%	0%	6%	17%	5%	2%			
Percent of Total Complaints Filed	7%	6%	2%	0%	1%	5%	49%	13%	5%	3%	10%	1%	28%	0%	12%	31%	9%	4%			

***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%

Table 2: Settlements by Ground in Cases Mediated in 2001-2002

Age	$ 57,743.49	13	$ [redacted]
Ancestry	$ 19,500.00	5	$ [redacted]
Association	$ 1,410.00	2	$ [redacted]
Citizenship	$ 2,400.00	2	$ [redacted]
Creed	$ 87,867.00	17	$ [redacted]
Disability	$ 818,369.46	165	$ [redacted]
Ethnic Origin	$ 148,206.00	27	$ [redacted]
Family Status	$ 116,292.75	23	$ [redacted]
Marital Status	$ 44,300.00	8	$ [redacted]
Place of Origin	$ 108,550.00	23	$ [redacted]
Public Assistance	$ 9,320.00	7	$ [redacted]
Race and Colour	$ 311,840.00	58	$ [redacted]
Reprisal	$ 246,637.66	43	$ [redacted]
Sex & Pregnancy	$ 578,506.64	120	$ [redacted]
Sexual Harassment	$ 224,117.40	43	$ [redacted]
Sexual Orientation	$ 59,500.00	13	$ [redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the total sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints $1,635,249.51	Monetary Damages	Number Receiving Damages	[redacted]

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
Total Number of Complaints Filed = 2,438

	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Disability	Ethnic Origin	Family Status	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offences	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints per Social Area**	**Percentage of all Complaints**
Accommodation	6	4	3			13	90	22	31	10	20	27	36		7	16	7	5	**297**	168	7%
Contracts		1	2				2	4		1	4		6		3	4	1		**28**	11	0%
Employment	136	94	23	5	8	83	902	228	65	44	166		520	7	262	693	219	64	**3519**	1900	78%
Services	18	35	15	1	5	27	173	67	16	7	44	2	116		15	43	1	29	**614**	334	14%
Vocational Associations	2	3	1			1	16	4			2		10	1	2	6	1	2	**51**	25	1%
Total Grounds	**162**	**137**	**44**	**6**	**13**	**124**	**1183**	**325**	**112**	**62**	**236**	**29**	**688**	**8**	**289**	**762**	**229**	**100**	**4509**	**2438**	**100%**
Percent of Ground Cited	4%	3%	1%	0%	0%	3%	26%	7%	2%	1%	5%	1%	15%	0%	6%	17%	5%	2%	**185%**		
Percent of Total Complaints Filed	7%	6%	2%	0%	1%	5%	49%	13%	5%	3%	10%	1%	28%	0%	12%	31%	9%	4%	*		

***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%

Table 2: Settlements by Ground in Cases Mediated in 2001-2002

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	**Average**
Age	$ 57,743.49	13	**$ 4,441.81**
Ancestry	$ 19,500.00	5	**$ 3,900.00**
Association	$ 1,410.00	2	**$ 705.00**
Citizenship	$ 2,400.00	2	**$ 1,200.00**
Creed	$ 87,867.00	17	**$ 5,168.65**
Disability	$ 818,369.46	165	**$ 4,959.81**
Ethnic Origin	$ 148,206.00	27	**$ 5,489.11**
Family Status	$ 116,292.75	23	**$ 5,058.21**
Marital Status	$ 44,300.00	8	**$ 5,537.50**
Place of Origin	$ 108,550.00	23	**$ 4,719.57**
Public Assistance	$ 9,320.00	7	**$ 1,331.43**
Race and Colour	$ 311,840.00	58	**$ 5,376.55**
Reprisal	$ 246,637.66	43	**$ 5,735.76**
Sex & Pregnancy	$ 578,506.64	120	**$ 4,820.89**
Sexual Harassment	$ 224,117.40	43	**$ 5,212.03**
Sexual Orientation	$ 59,500.00	13	**$ 4,576.92**
Total for All Grounds*	**$ 2,834,560.40**	**569**	**$ 4,981.65**

***Note:** Because complaints can involve multiple grounds, the total sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints $1,635,249.51

Table 3: Complaints Closed by Disposition and Grounds
Total Number of Complaints Closed = 1,932

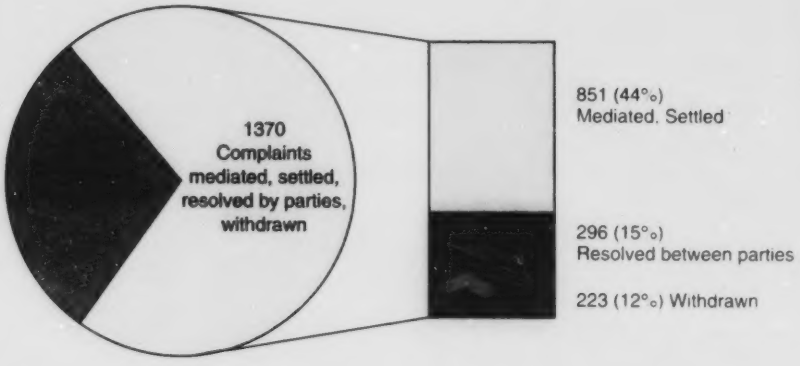
	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Disability	Ethnic Origin	Family Status	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offences	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Dismissed	21	29	14	1	1	13	79	47	8	10	34	9	85	1	30	81	11	10	**484**	249	13%
Failed to Provide Evidence	4	2			1		12	2	3	1	3	1	14		5	20	5	1	**74**	35	2%
Not Dealt With (Sect. 34)	23	21	2	1	1	17	98	56	2	6	37	1	92	2	19	30	6	9	**423**	218	11%
Referred to Board of Inquiry		4		1	2	1	22	8	2	1	5	4	16		7	26	8	1	**108**	60	3%
Resolved	29	20	2		1	11	129	43	14	6	28	6	103		34	103	23	6	**558**	296	15%
Settled	52	43	4		2	41	387	113	48	17	85	8	252	1	111	349	128	22	**1663**	851	44%
Withdrawn	15	12	9	1	1	5	91	26	13	3	14	4	57		25	88	25	5	**394**	223	12%
Total	**144**	**131**	**31**	**4**	**9**	**88**	**818**	**295**	**90**	**44**	**206**	**33**	**619**	**4**	**231**	**697**	**206**	**54**	**3704**	**1932**	**100%**
Percentage	4%	4%	1%	0%	0%	2%	22%	8%	2%	1%	6%	1%	17%	0%	6%	19%	6%	1%	**100%**		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed

Table 4: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed = 1,932

	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Dismissed	24	3	155	61	6	**249**	249	13%
Failed to Provide Evidence	3		28	3	1	**35**	35	2%
Not Dealt With (Section 34)	20		112	71	15	**218**	218	11%
Referred to Board of Inquiry	5	1	50	3	1	**60**	60	3%
Resolved	30		219	43	4	**296**	296	15%
Settled	54		727	68	2	**851**	851	44%
Withdrawn	18	4	180	21		**223**	223	12%
Total	**154**	**8**	**1471**	**270**	**29**	**1932**	**1932**	**100%**
Percentage	8%	0%	76%	14%	2%	**100%**		

Resolved Cases: Details on Settlements



Breakdown of Commission Decisions

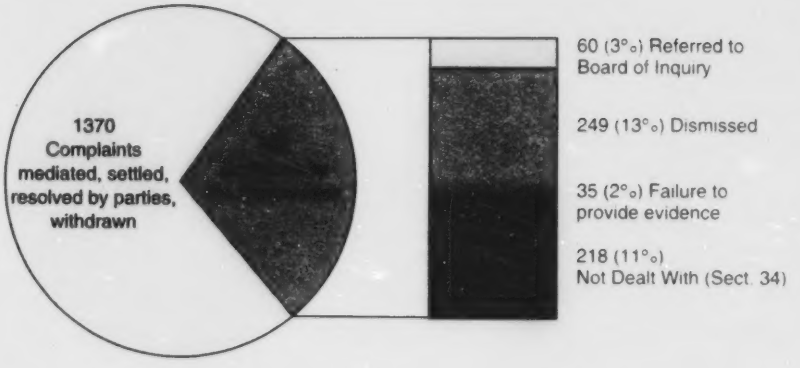


Table 3: Complaints Closed by Disposition and Grounds
Total Number of Complaints Closed = 1,932

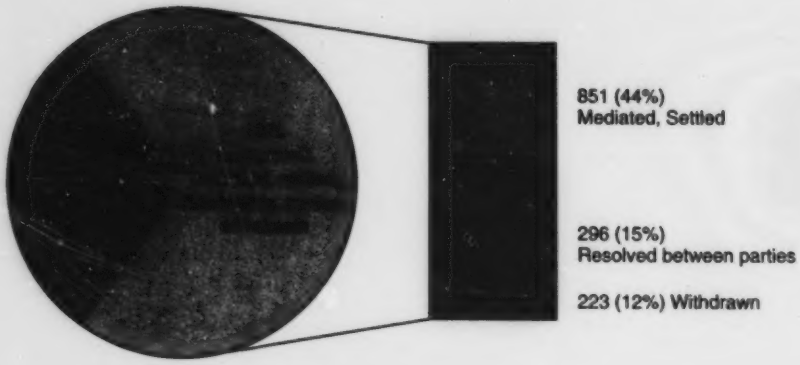
	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Disability	Ethnic Origin	Family Status	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offences	Reprisal	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	[redacted]	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	21	29	14	1	1	13	79	47	8	10	34	9	85	1	30	81	11	10		249	13%
Failed to Provide Evidence	4	2			1		12	2	3	1	3	1	14		5	20	5	1		35	2%
Not Dealt With (Sect. 34)	23	21	2	1	1	17	98	56	2	6	37	1	92	2	19	30	6	9		218	11%
Referred to Board of Inquiry		4		1	2	1	22	8	2	1	5	4	16		7	26	8	1		60	3%
Resolved	29	20	2		1	11	129	43	14	6	28	6	103		34	103	23	6		296	15%
Settled	52	43	4		2	41	387	113	48	17	85	8	252	1	111	349	128	22		851	44%
Withdrawn	15	12	9	1	1	5	91	26	13	3	14	4	57		25	88	25	5		223	12%
[redacted]																					
Percentage	4%	4%	1%	0%	0%	2%	22%	8%	2%	1%	6%	1%	17%	0%	6%	19%	6%	1%		Total for all Complaints	Percentage of all Complaints

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed

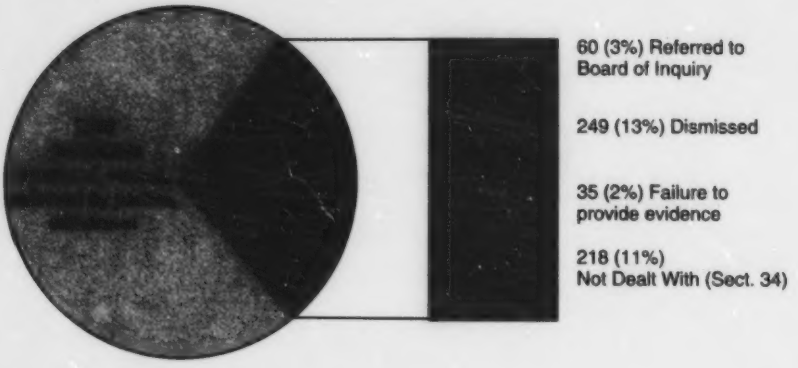
Table 4: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed = 1,932

	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	[redacted]	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	24	3	155	61	6		249	13%
Failed to Provide Evidence	3		28	3	1		35	2%
Not Dealt With (Section 34)	20		112	71	15		218	11%
Referred to Board of Inquiry	5	1	50	3	1		60	3%
Resolved	30		219	43	4		296	15%
Settled	54		727	68	2		851	44%
Withdrawn	18	4	180	21			223	12%
[redacted]								
Percentage	8%	0%	78%	14%	2%		Total for all Complaints	Percentage of all Complaints

Resolved Cases: Details on Settlements



Breakdown of Commission Decisions



BOARD OF INQUIRY DECISIONS AND SETTLEMENTS

Decisions

Age

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Breach of Settlement

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Colour

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Ethnic Origin

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Handicap

Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward, Macaulay v. Famous Players Inc.

Race

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Reprisal

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Jones v. Amway of Canada et al.

Sex

Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.

Sexual Solicitation

Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.

Settlements

Age

Thomas and Killingbeck v. General Electric Canada Inc. et al.

Feeney, Cossar and Gladish v. Sharisma Marketing Inc. et al.

Bennett, Ilkov, McKellar, Fermanis, Roblero and Kellman v. Cinram

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Ancestry

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Colour

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Ethnic Origin

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Petkovski v.104055 Ontario Ltd. et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Family Status

Gilao v. York Condominium Corporation No. 340

Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.

Wray v. City of Hamilton et al.

Handicap

Rodway v. Orange Properties Ltd. et al.

Lapierre v. Kidd Creek Mines et al.

Blake v. Grand Valley Knecktles et al.

Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster Fire and Emergency Services et al.

Lesser v. IBM Canada Ltd. et al.

Burke v. Toronto District School Board

Darocy v. Globe Manufacturing Inc. et al.

Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.

Brady v. City of Toronto Fire Department

Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.

Harassment

Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.

Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren

Rowe v. Stevanovich et al.

Place of Origin

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Race

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

Receipt of Public Assistance

Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.

Reprisal

Petkovski and 104055 Ontario Ltd. et al.

Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.

Wilson and Thorne v. Hi-Lo Investment et al.

Sex

Wray v. City of Hamilton et al.

Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren

Pitcher v. Tubefit Inc.et al.

McLaughlin et al. v. Grenville Student Transport Authority et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.

Rowe v. Stevanovich et al.

Sexual Harassment

O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Sexual Solicitation

Rowe v. Stevanovich et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Divisional Court (Judicial Review)

Ancestry

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC.

Association

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Colour

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Family Status

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Handicap

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Service Employees International Union et al. v. The Ontario Jockey Club et al.
(OHRC as Intervenors)

Place of Origin

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Race

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Sex

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC

Sexual Harassment

Pritchard v. Sears Canada Inc. OHRC

Reprisal

Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC

Court of Appeal

Creed

Speaker of the Legislative Assembly of Ontario and OHRC v. Freitag

Handicap

OHRC and Dofasco Inc. v. Jeffrey et al.

Harassment

Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.

Race

Shiu and OHRC v. Superior-Greenstone District School Board et al.

OHRC and Naraine v. Ford Motor Company of Canada Ltd. et al.

Sex

Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.

Leave to Appeal to CA dismissed:

Ancestry, Colour, Race, Harassment

Patel v. The Regional Municipality of Peel et al. and OHRC

Supreme Court of Canada

Leave to Appeal to SCC dismissed:

Ancestry, Colour, Race, Harassment

Patel v. The Regional Municipality of Peel et al. and OHRC

FINANCIAL STATEMENT

2001-2002 Actual Year-End Financial Position ($'000)

	2001-02 Printed Estimates	Year-End Budget Adjustments	Revised Budget Mar. 31, 2002	Actual Expenditure Mar. 31, 2002	2001-2002 Year-End Variance $	% of Revised Budget
Salaries & Wages	7,924.1	(1,003.8)	6,920.3	6,642.4	277.9	4.0
Employee Benefits	1,349.1	71.6	1,420.7	1301.6	119.1	8.4
Other Direct Operating Expenses (ODOE)	2,087.9	1,444.4	3,532.3	3,416.1	116.2	3.3
	11,361.1	512.2	11,873.3	11,360.1	513.2	4.3

Note: The OHRC 2001-02 budget, with Management Board approval, increased by $512.2 at year-end (to fund Labour Adjustment Costs $147.2 and base budget shortfall $365.0).

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

Ontario

RAPPORT ANNUEL

2001–2002

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
©2002, Gouvernement de l'Ontario
ISSN 0229-5210 7/02 1.5M
ISBN 0-7794-3243-6

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

RAPPORT ANNUEL

2001–2002

Commission ontarienne des droits de la personne
7e étage, 180 rue Dundas Ouest
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

1 800 387-9080

ATS : 416 314-6526 ou 1 800 308-5561

Site Web : www.ohrc.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire en chef 6

Direction des politiques et de l'éducation 8

Élaboration de politiques 8

Discrimination fondée sur l'âge 8

Assurances 9

Approche intersectionnelle de la discrimination 10

Document de recherche sur les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux et Résumé d'un dialogue sur les politiques pertinentes 11

Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel 11

Application de la politique et des directives révisées sur le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation) 12

Accessibilité du transport en commun 12

Initiative à l'intention des personnes autochtones 13

Prix améthyste 15

Éducation du public 15

Initiatives nationales et internationales 19

Direction des services juridiques 21

Appels 21

Cour divisionnaire 23

Commission d'enquête 25

Direction de la médiation et des enquêtes 28

Services de renseignements et d'accueil 28

Services de médiation 28

Services d'enquête 29

Activités internes 33

Cadre de responsabilisation 34

Annexes 38

Liste des commissaires 38

Organigramme 43

Structure de la Commission 43

Liste des publications 45

Liste des activités d'éducation du public 47

Tableaux 49

Décisions et règlements de la commission d'enquête 52

États financiers 54

Commission ontarienne des droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

Ontario Human Rights Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Ontario

Juin 2002

L'honorable Carl DeFaria
Ministre des Affaires civiques et ministre délégué
aux Affaires des personnes âgées
6e étage, 400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 2001-2002, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice clos le 31 mars 2002.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le commissaire en chef,

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B.

MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice écoulé, soit du 1er avril 2001 au 31 mars 2002.

Cette année marque le 40e anniversaire de l'adoption du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. En l'espace de quatre décennies, la population ontarienne est devenue l'une des plus cosmopolites au monde et notre province est désormais reconnue de par le monde comme un havre de tolérance.

Les événements du 11 septembre et leurs graves répercussions pour les membres de certaines communautés ont hélas ravivé la nécessité d'une vigilance de tous les instants. Nous devons continuer à consolider les progrès qu'il nous a été donné de faire au fil des années pour ce qui est de créer un climat de compréhension et de respect mutuels entre toutes les communautés.

Au cours des semaines qui suivirent, j'ai participé à plusieurs rassemblements interconfessionnels à Toronto. Ces rassemblements ont renforcé davantage encore ma profonde conviction que nous ne devons en aucun cas accepter que des tragédies telles que ces attentats terroristes ne teintent nos rapports avec qui que ce soit parmi nos amis, nos voisins, nos camarades de classe ou nos collègues de travail à cause de ses caractéristiques physiques, de son lieu d'origine ou de sa croyance religieuse. Si nous voulons faire avancer la cause des droits de la personne, nous devons au contraire puiser de nouvelles forces dans l'adversité et redoubler d'efforts pour obtenir le respect universel des droits de la personne.

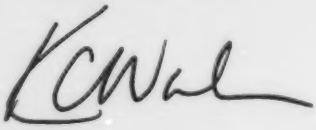
Suite à cette tragédie, j'ai trouvé du réconfort dans la pensée que ce qui fait principalement l'attrait de l'Ontario sont sa formidable diversité culturelle, ethnique et religieuse et sa fervente défense des droits de la personne. À cet égard, nous avons, comme par le passé, accueilli diverses délégations venues du monde entier s'inspirer de la structure et des activités de la Commission pour la mise en place ou l'amélioration d'organismes similaires dans leurs propres pays. Le respect des droits de la personne est l'une des assises culturelles de notre société et nous ne pouvons que nous réjouir de voir que l'action de la Commission a aujourd'hui un rayonnement international.

L'exercice écoulé a vu une montée en flèche des plaintes déposées auprès de la Commission, en particulier des plaintes pour discrimination fondée sur l'existence d'un handicap. Ce phénomène peut sans doute s'expliquer de différentes façons, notamment par la plus grande sensibilisation du public aux droits de la personne, mais ce qui importe surtout, c'est que la Commission mette tout en œuvre pour y

faire face. Compte tenu des circonstances, nous sommes particulièrement heureux d'avoir reçu un million de dollars de financement additionnel du gouvernement de l'Ontario pour l'exercice 2002-2003.

Pour terminer, je tiens à remercier les membres du personnel de la Commission pour leur zèle durant cet exercice difficile et pour leur dévouement au service des Ontariennes et des Ontariens.

Le commissaire en chef,



Keith C. Norton c.r., B.A., LL.B

À PROPOS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement qui rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre des Affaires civiques. Ses principales fonctions, énoncées dans le Code des droits de la personne *(le « Code »), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le* Code, *la Commission doit en outre promouvoir les droits de la personne et sensibiliser le public à ces droits.*

DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION
SENSIBILISATION AUX DROITS DE LA PERSONNE ET PROMOTION DE CES DROITS

ÉLABORATION DE POLITIQUES

Fidèle à son mandat, qui est de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et de favoriser la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2001-2002 un certain nombre d'initiatives axées sur l'élaboration de politiques.

Les politiques et les lignes directrices de la Commission sont des textes publics approuvés par les commissaires qui énoncent la manière dont la Commission interprète différentes dispositions du *Code*. Ces textes aident la Commission à mieux faire comprendre le *Code* et à aider le public, et en particulier les personnes qui interviennent dans la défense des droits de la personne, à se faire une idée de la façon dont la Commission est susceptible d'interpréter et d'appliquer le *Code* dans une situation donnée. Les faits saillants du dernier exercice sont présentés ci-après.

Discrimination fondée sur l'âge

La Commission a poursuivi les travaux entrepris durant l'exercice précédent dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. En juin 2001, elle a publié un rapport de consultation intitulé *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario*. Ce rapport est l'aboutissement d'une recherche très poussée et de consultations que la Commission a organisées avec plus d'une centaine de particuliers et d'organismes un peu partout dans la province.

Il est temps d'agir met en lumière la proportion importante et grandissante de la population ontarienne qui connaît d'énormes difficultés du fait de la discrimina-

tion fondée sur l'âge. Le rapport souligne l'effet dévastateur de l'âgisme sur l'égalité des droits et des chances pour les personnes d'un certain âge. « L'âgisme » se traduit par deux phénomènes, d'une part, la perpétuation de mythes et de stéréotypes concernant les personnes âgées qui n'ont aucun fondement dans la réalité du vieillissement, mais qui reflètent l'attitude dominante vis-à-vis de nos aînés et, d'autre part, la tendance à organiser la société comme si la jeunesse était le seul âge de la vie. L'âgisme va évidemment à l'encontre de la satisfaction des véritables besoins des personnes âgées.

Il est temps d'agir met en relief les quatre principaux domaines dans lesquels les personnes d'un certain âge se heurtent le plus souvent à l'âgisme et donc à la discrimination fondée sur l'âge, à savoir l'emploi, les soins de santé, le logement et les transports en commun. Le rapport énonce les engagements de la Commission pour ce qui est de lutter contre l'âgisme, de même que ses recommandations quant aux mesures à prendre dans ce sens tant à l'échelle des collectivités que du gouvernement provincial. L'une de ces recommandations est que l'Assemblée législative de l'Ontario modifie le *Code* de sorte à supprimer son autorisation implicite de la retraite obligatoire à 65 ans et qu'elle adopte des mesures de protection contre la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail pour les personnes de 65 ans et plus. Cette recommandation a suscité beaucoup d'intérêt et de réactions dans les médias comme auprès du public.

Conformément à ses engagements, la Commission a adopté, le 26 mars 2002, une politique sur la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées. Elle compte diffuser cette politique au cours du prochain exercice et lancer par la même occasion une campagne de sensibilisation du public sur l'âgisme et toutes les formes que prend la discrimination fondée sur l'âge.

Assurances

En octobre 2001, la Commission a rendu public son rapport de consultation *Les assurances et les droits de la personne*. Le but de cette consultation avait été d'accroître la sensibilité du public et de l'industrie aux questions touchant les droits de la personne dans le domaine de l'assurance, de même que d'étudier les solutions de rechange possibles aux pratiques actuelles.

Ce rapport tient compte de dix-neuf mémoires présentés à la Commission en réponse au document de travail qu'elle avait diffusé sur le même thème en 1999, mémoires dont les auteurs représentent les compagnies d'assurance, le gouvernement et des groupements de protection des consommateurs. Il reflète aussi les discussions de la Commission avec des représentantes et représentants, d'une part, du secteur de

l'assurance-vie et invalidité, de l'autre du secteur de l'assurance automobile et de l'assurance sur les biens lors de deux tables rondes organisées à cet effet.

Dans ce rapport, la Commission se fait l'apôtre du principe que l'industrie des assurances devrait faire son possible pour renoncer aux critères tels que l'âge, le sexe et l'état matrimonial (autant de motifs de discrimination interdits par le *Code* dans d'autres domaines que les assurances) pour l'évaluation des risques en matière d'assurance automobile. Il ressort toutefois de la recherche effectuée par l'industrie jusqu'à ce jour que le recours à ces critères reste nécessaire, l'industrie estimant de surcroît que la marge de manœuvre dont elle dispose à l'égard des critères d'évaluation des risques lui permet d'offrir des produits meilleur marché. Les porte-parole des consommateurs pour leur part ont soulevé diverses questions concernant la justification des périodes d'exclusion et du recours à l'information génétique pour évaluer les risques; les possibilités d'accès à des mécanismes de règlement des différends abordables; le manque de transparence des polices d'assurance; les exigences souvent très strictes, parfois même harcelantes, en usage concernant la présentation de renseignements médicaux et l'annulation des polices en cas de manquement à celles-ci ou encore les variations en matière de traitement des demandes de règlement en ce qui a trait aux affections présumées « moins graves », telles que les problèmes de santé mentale. Parmi les recommandations qu'elle formule dans ce rapport, la Commission adopte la position selon laquelle il conviendrait de voir à ce que les tests génétiques et les renseignements connexes ne puissent pas servir à refuser une police d'assurance s'ils révèlent une incapacité présente ou un risque d'incapacité future.

La Commission encourage l'industrie des assurances, les groupements de protection des consommateurs et les responsables gouvernementaux à poursuivre leur dialogue sur les droits de la personne dans le domaine des assurances.

Approche intersectionnelle de la discrimination

Si nous voulons, en tant que société, vraiment venir à bout des incidents de discrimination auxquels se heurtent certaines personnes, nous devons toujours garder à l'esprit que les facteurs tels que la race, le sexe, l'âge, le lieu d'origine ou le handicap se recoupent souvent et que les personnes concernées se trouvent dans pareil cas placées dans des situations particulières. Plusieurs initiatives de recherche et d'élaboration de politiques entreprises par la Commission de récente date ont confirmé qu'il existe à bien des égards des liens intrinsèques entre divers motifs de discrimination et que les actes discriminatoires eux-mêmes sont fréquemment le résultat de notre conception de l'identité personnelle basée sur des facteurs sociaux, historiques, politiques et culturels.

Poursuivant les travaux qu'elle avait déjà entrepris dans ce domaine, la Commission a choisi la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, 21 mars 2002, pour annoncer la diffusion d'un document de travail intitulé *Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples.* Comme son titre l'indique, ce document de travail traite de la manière d'aborder les plaintes pour atteinte aux droits de la personne sous l'angle des recoupements, autrement dit d'une éventuelle intersection, entre plusieurs motifs de discrimination illicites. Il marque le point de départ d'un processus visant la mise au point d'instruments concrets qui permettront à la Commission d'adopter une telle approche intersectionnelle dans toutes ses activités au jour le jour.

Document de recherche sur les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux et Résumé d'un dialogue sur les politiques pertinentes

En 2001-2002, la Commission a fait connaître les résultats de deux initiatives qu'elle avait menées dans le but d'étudier les moyens d'améliorer sa réaction aux nouveaux enjeux en matière de droits de la personne et de contribuer à la défense en Ontario des droits créés en vertu de conventions internationales dont le Canada est signataire.

La Commission a affiché en février 2002 sur son site Web le résumé des discussions ayant eu lieu lors de la rencontre qu'elle a organisée sur le thème *Les orientations politiques futures des commissions des droits de la personne - Un dialogue.*

Dans un document de recherche publié l'an dernier sous le titre *Les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux*, la Commission se penche par ailleurs sur la question de savoir comment les commissions des droits de la personne telle qu'elle-même pourraient jouer un plus grand rôle dans la protection et la promotion des droits économiques et sociaux et dans l'application des traités internationaux ratifiés par le Canada. Ce document de recherche, préparé par le personnel de la Commission, ne constitue pas un énoncé de politique approuvé par celle-ci. Il est accessible sur le site Web de la Commission.

Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel

Durant l'exercice écoulé, la Commission a révisé et étoffé le document qu'elle avait publié en 1999 à titre de Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel de manière à tenir compte des modifications à la Loi sur les normes d'emploi entrées en vigueur en septembre 2001. La politique révisée met au clair l'interaction entre la Loi sur les normes d'emploi et le *Code*.

Les changements apportés à la politique expliquent aussi en détail les droits et les responsabilités concernant l'allaitement maternel, en particulier sur les lieux de travail et dans les lieux publics, tout en soulignant que l'allaitement au sein est une question à la fois de santé et de droits de la personne, et non une question de décence. Cette politique vise à éduquer les employeurs, les locateurs, les fournisseurs de services et le grand public sur les droits des femmes enceintes et des femmes qui allaitent.

Application de la politique et des directives révisées sur le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation)

La Commission a continué à pousser l'application des principes énoncés dans son document *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement*, publié en mars 2001. Fidèle à son engagement, elle a consulté les personnes et groupes intéressés à propos de la production de guides en langage clair relatifs à cette politique visant à aider les employeurs, les syndicats et les personnes handicapées à bien comprendre leurs droits et leurs responsabilités aux termes du *Code*.

La Commission a organisé deux groupes de consultation pour discuter de la version provisoire de ces guides. Le premier regroupait des représentantes et représentants de salariés, de cliniques d'aide juridiques, de syndicats, de groupements de personnes handicapées et d'organismes se vouant à la défense des intérêts de celles-ci. Le second regroupait des employeurs et des organismes représentant les intérêts du patronat. La Commission tiendra compte des renseignements et des observations recueillis durant ces discussions lors de la production des guides définitifs.

Lors de la diffusion initiale de cette politique, le commissaire en chef, M. Keith Norton, avait fait savoir que la Commission avait l'intention d'étudier l'accessibilité des restaurants en Ontario. Durant l'exercice écoulé, la Commission a adressé une lettre à 29 restaurants, chaînes de cafés et chaînes de restauration rapide renommés en vue de se renseigner sur l'accessibilité de leurs locaux et leurs éventuels projets pour, au besoin, les rendre pleinement accessibles. Cette initiative se poursuit et d'autres mesures s'y rapportant sont prévues pour l'exercice à venir.

Enfin, la Commission a mis au point une stratégie et produit un document de travail portant sur la prise en considération des besoins des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. Au cours du prochain exercice, elle tiendra des consultations publiques qui aboutiront à la publication d'un rapport de consultation et de lignes directrices spécifiques sur cette question.

Accessibilité du transport en commun

La Commission a invité les personnes et groupes intéressés à lui communiquer par écrit leur point de vue sur les questions qu'elle a soulevées dans son *Document de*

travail sur les services accessibles de transport en Ontario, diffusé en février 2001. Elle a ainsi recueilli plus d'une trentaine d'observations écrites de fournisseurs de services de transport en commun, d'organismes de défense des intérêts des personnes âgées, handicapées et autres, de syndicats et de particuliers. Ces observations font état de doléances à plusieurs niveaux : l'établissement de normes concernant les services de transport en commun, le financement de ces services, les rôles et responsabilités des entreprises qui les fournissent, de même que les retombées des obstacles à l'utilisation des services de transport en commun sur les personnes handicapées, les personnes âgées, les familles ayant de jeunes enfants et d'autres personnes dont le droit à un traitement égal en matière de services est protégé par le *Code*.

L'accessibilité des services de transport en commun est une question de la plus haute importance sur le plan des droits de la personne, étant donné que les obstacles à l'utilisation de ces services auxquels se heurtent les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants les empêchent de pleinement participer à la vie de la collectivité.

La Commission publiera un rapport de consultation basé sur les observations recueillies à ce sujet au début de l'exercice 2002-2003.

INITIATIVE À L'INTENTION DES PERSONNES AUTOCHTONES

L'exercice 2001-2002 marque la seconde année de l'initiative lancée par la Commission à l'intention des personnes autochtones de la province, afin de les sensibiliser aux dispositions du *Code* et de les inciter à recourir à ses services lorsqu'elles en ont besoin. Rares sont les membres des communautés autochtones de l'Ontario ayant porté plainte pour atteinte aux droits de la personne, ce qui peut s'expliquer du fait que le processus provincial de protection des droits de la personne leur était jusqu'ici pour ainsi dire étranger.

La Commission a forgé un partenariat avec deux organisations autochtones, d'une part Grand River Employment and Training (GREAT) situé à Ohsweken (près de Brantford) et, d'autre part, le Native Canadian Centre of Toronto, en vue de la mise au point et de l'exécution de cette initiative.

Phase I:

La première phase de l'initiative a pris la forme de consultations avec 37 organisations autochtones de la province. Ces consultations ont confirmé que les personnes autochtones sont en très grand nombre victimes de discrimination en matière de logement : elles se heurtent aussi

à des pratiques discriminatoires dans les domaines de l'emploi et des services, mais leur traitement inégal concernant l'accès à un logement est leur problème le plus pressant.

Ces premières consultations ont aussi permis de constater que les services de la Commission ne sont guère connus au sein des communautés autochtones et que les personnes autochtones ne saisissent en général pas tout à fait la capacité de la Commission d'intervenir pour remédier à la discrimination souvent pratiquée à leur égard, par exemple dans le domaine du logement hors réserve.

Le rapport publié après achèvement de la première phase de cette initiative incluait une série de recommandations concernant les mesures envisageables par la Commission pour accentuer sa présence au sein des communautés autochtones. Parmi ces recommandations figuraient différentes stratégies susceptibles de sensibiliser les personnes autochtones aux droits de la personne et de faciliter leur accès aux mécanismes de protection de ces droits.

Phase II:

La phase II de cette initiative s'est déroulée durant l'été 2001.

L'une des conditions préalables à l'exécution de cette initiative était qu'elle fasse appel à la participation d'organisations autochtones. Suite à un processus de sélection rigoureux, la Commission a décidé d'associer le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) à cette initiative. NCCT est un centre d'amitié autochtone établi à Toronto depuis plus de 30 ans. Selon sa description officielle, il s'agit d'un organisme communautaire sans but lucratif offrant aux personnes autochtones un point de rencontre où elles peuvent accéder aux programmes et services pouvant les intéresser, dans une atmosphère visant à refléter la culture autochtone traditionnelle.

En septembre 2001, la Commission a organisé deux journées de formation consécutives à l'intention des membres de son personnel et du personnel du NCCT visant à les familiariser avec tous les aspects de l'initiative et à faire le tour des différents problèmes à surmonter pour assurer des droits égaux aux personnes autochtones. Ces journées de formation ont aussi permis aux personnes travaillant pour la Commission et pour le Centre de faire connaissance et de se faire une meilleure idée de leurs sujets de préoccupation respectifs.

Un agent de liaison pour les droits de la personne a commencé à travailler à temps plein au NCCT en janvier 2002. En l'espace de très peu de temps, des membres de la communauté autochtone ont commencé à prendre conseil auprès de lui à propos de divers types d'incidents.

GREAT continue de participer à cette initiative et se verra confier l'exécution de sa phase III (à partir de 2002-2003), qui consistera à arrêter des normes en

matière de qualité de service, puis à évaluer les résultats de l'initiative tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

La Commission, GREAT et le NCCT sont fermement déterminés à poursuivre leur collaboration au cours du prochain exercice. La Commission se réjouit d'avance de la différence que cette initiative ne manquera pas de faire dans la vie des Ontariennes et des Ontariens autochtones, et en particulier des personnes autochtones vivant à Toronto.

PRIX AMÉTHYSTE

En janvier 2002, le gouvernement de l'Ontario a décerné à sept membres de la Direction des politiques et de l'éducation de la Commission le « Prix Améthyste pour souligner les réalisations exceptionnelles des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario », en l'occurrence pour saluer leurs efforts relatifs à l'élaboration du document *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement.*

La remise de cette distinction reconnaît la recherche approfondie, les vastes consultations publiques et l'excellente stratégie d'éducation du public mis en œuvre par le personnel de la Direction pour concevoir et promouvoir cette nouvelle politique, qui sert désormais de référence à toutes les personnes handicapées du Canada. Il s'agit là de la seconde fois que le personnel de la Commission s'est distingué de la sorte ; en 1998, le même prix lui avait été remis pour souligner la création et la mise en service du système informatique de gestion des dossiers (SIGS) de la Commission, vanté pour ses mérites non seulement au Canada, mais au-delà de nos frontières.

ÉDUCATION DU PUBLIC

L'exercice écoulé a été la seconde année de mise en œuvre par la Commission d'une stratégie triennale relative à ses activités d'éducation du public prévues pour la période de 2000 à 2003.

Cette stratégie témoigne de l'engagement de la Commission à forger ou à cultiver des partenariats tant dans le secteur des organismes sans but lucratif que dans les secteurs public et privé. Elle souligne aussi la nécessité d'un plan efficace de renforcement des relations entre la Commission et les personnes ou groupes s'intéressant aux droits de la personne.

Exposés et autres activités

Voici sept années de suite que la Commission a réussi à maintenir un rythme soutenu en matière d'activités d'éducation du public. En 2001-2002, les 104 rencontres à l'occasion desquelles des membres du personnel de la Commission ont soit fait un exposé, soit présenté et distribué de la documentation sur les droits de la personne, ont attiré quelque 9 000 personnes.

Le commissaire en chef a fait plusieurs discours lors de conférences et de symposiums organisés par l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario, l'Association canadienne des individus retraités (aujourd'hui qualifiée officieusement d'association des personnes de 50 ans et plus), la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (à l'intention des employeurs du secteur de l'annexe 2) ou encore l'association Adult Protective Service Association of Ontario.

M. Norton a également pris la parole lors de conférences variées, dans plusieurs facultés de droit et devant des élèves d'écoles élémentaires et secondaires un peu partout dans la province, en plus d'avoir donné des entrevues à la radio, à la télévision et dans la presse au sujet de questions d'actualité touchant les droits de la personne.

En octobre 2001, le commissaire en chef a pris la parole devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, dans le cadre des audiences tenues par celui-ci en vue d'examiner les mécanismes que le gouvernement fédéral devrait adopter pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Dans sa déclaration, le commissaire en chef a évoqué bon nombre des accomplissements de la Commission de ces cinq dernières années et souligné en quoi la Commission a, ce faisant, contribué à assurer la conformité du Canada à l'échelle nationale et provinciale avec les conventions internationales dont notre pays est signataire.

Publications

Le site Web de la Commission, *www.ohrc.on.ca*, est désormais son plus précieux outil pour la diffusion généralisée des documents qu'elle publie. Toutes ses publications importantes, telles que ses politiques, la documentation relative à ses consultations et ses communiqués de presse, de même que le résumé des décisions rendues à l'égard de certaines plaintes et des renseignements sur les procédures de la Commission y sont accessibles en français comme en anglais. Durant l'exercice 2001-2002, 233 090 personnes ont visité ce site Web, soit en moyenne 638 personnes par jour.

Suite aux attentats du 11 septembre, la Commission a produit une compilation de ressources et de liens électroniques sur son site Web afin d'aider les

jeunes, les parents et les enseignantes ou enseignants comme le public en général à surmonter le choc de cette tragédie, à en discuter et à faire face à ses répercussions.

Conformément à son mandat continu de promouvoir la compréhension des droits de la personne, la Commission a par ailleurs diffusé, en décembre 2001, six nouveaux dépliants bilingues rédigés en langage clair, dont cinq portant sur les droits des Ontariennes et des Ontariens et plus exactement leurs droits en ce qui concerne *l'embauche, le harcèlement sexuel, l'orientation sexuelle, le harcèlement racial et la grossesse ou l'allaitement naturel*, et un sixième portant sur *la Commission*.

La Commission a également mis à jour *L'enseignement des droits de la personne en Ontario*, le document pédagogique qu'elle a conçu pour aider les enseignantes et les enseignants du secondaire à familiariser leurs élèves avec tout ce qui touche les droits de la personne. Elle y a entre autres ajouté une mention de la modification apportée au *Code* en 1999, suite à laquelle « le partenariat avec une personne de même sexe » fait désormais partie des motifs de discrimination illicites, plusieurs études de cas additionnelles, de même que des renvois à divers sites Web fiables traitant des droits de la personne.

Enfin, la Commission affiche régulièrement sur son site Web *Droits en ligne*, un bulletin électronique trimestriel mettant en lumière ses accomplissements récents, de même que des liens vers d'autres sites et ressources ayant un rapport avec les droits de la personne. On y trouve aussi une section intitulée « *Questions que vous nous avez posées* », apportant des réponses à des questions concernant l'application du *Code* et des politiques de la Commission dans des situations particulières. Le bulletin est aussi distribué par courriel ou par télécopieur aux intervenants et autres personnes qui en veulent une copie.

Partenariats et autres activités coopératives

La Commission est membre de plusieurs partenariats qui appuient les efforts qu'elle déploie pour promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne.

Durant l'exercice écoulé, la Commission a continué de resserrer ses liens de partenariat avec l'association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario, l'HRPAO (Human Resources Professionals Association of Ontario). Plusieurs membres du personnel de la Commission ont participé à la conférence annuelle de l'HRPAO et fait des exposés lors de six autres rencontres régionales organisées par cette association.

De concert avec CCH Canadienne Limitée, l'un des éditeurs les plus réputés au pays se spécialisant dans la gestion des ressources humaines, le droit et la comptabilité, la Commission a produit

recueil de toutes ses politiques et directives sous le titre *Politique ontarienne en matière de droits de la personne*. Rendu public en septembre 2001, ce recueil contient les mises à jour apportées par la Commission à ses politiques traitant des droits des personnes handicapées, des tests de dépistage de l'alcool et autres drogues, de l'orientation sexuelle, de la grossesse et de l'identité sexuelle.

Enfin, la Commission a poursuivi sa collaboration avec la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) et plusieurs autres partenaires, cette fois-ci afin de produire une vidéo de formation et un guide d'étude traitant du racisme qui devraient s'avérer de précieux outils de sensibilisation dans les écoles, sur les lieux de travail, au sein d'organismes du secteur public ou privé comme dans la collectivité en général. Cette initiative fait suite à une campagne menée il y a quelque temps par la FCRR sur le thème : *On ne voit bien qu'avec le cœur - Unis contre le racisme*, à l'occasion de laquelle la Fondation avait diffusé sur les réseaux de télévision canadiens des courts messages d'utilité publique mettant en scène divers artistes canadiens.

Conseils en matière de droits de la personne

Le mandat de la Commission inclut d'examiner et de revoir les lois, les règlements, les programmes et les politiques, et de faire des recommandations relatives à leur prise en compte des droits de la personne, de même qu'à encourager les particuliers au même titre que les organismes publics ou privés à prendre des mesures visant à promouvoir les objets du *Code*. En conséquence, la Commission fournit des conseils au gouvernement provincial comme au secteur privé sur tout ce qui touche les droits de la personne.

À titre d'exemples :

- en avril 2001, la Commission a fait des observations détaillées au ministère du Travail dans le cadre des consultations lancées par celui-ci à propos de la réforme des organismes du travail et l'éventuelle création d'un tribunal unifié du travail;
- le même mois, la Commission a adressé une lettre au ministre des Transports, lui signalant que les exigences en matière d'acuité visuelle prescrites par règlements pris en application du *Code de la route* ne prévoient aucune possibilité d'évaluation personnalisée de l'acuité visuelle des personnes ayant une déficience visuelle;
- la Commission a adressé une autre lettre au ministre des Services sociaux et communautaires, puis a rencontré celui-ci, pour lui donner son avis sur la question de l'imposition de tests obligatoires aux bénéficiaires de l'aide sociale visant à déterminer s'ils ont une dépendance à l'alcool ou à la drogue et s'ils possèdent des capacités minimales de lecture, d'écriture et de calcul;
- en juin 2001, la Commission a écrit à l'honorable David Turnbull, alors Solliciteur général, au sujet du manuel des normes policières publié par son

ministère en 2000 traitant de l'égalité des chances, de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail;

- en septembre 2001, la Commission a adressé une lettre à la ministre de l'Éducation, lançant un appel à la coopération et offrant son soutien pour faire face à tout incident de harcèlement ou de discrimination dans les écoles suite aux attentats terroristes perpétrés aux États-Unis;
- la Commission est intervenue auprès d'un employeur en apprenant que celui-ci appliquait une politique inacceptable de dépistage de l'alcool et de la drogue et que ses formulaires de demande d'emploi comportaient des questions interdites par le *Code*. Suite à cette intervention, l'employeur en question a modifié sa politique et ses procédures de manière à se conformer au *Code* et aux politiques de la Commission;
- l'adoption par l'Assemblée législative d'une modification législative rendant dans certaines circonstances obligatoires des analyses de sang visant à dépister des maladies infectieuses a fait l'objet d'une lettre de la Commission au ministre de la Santé et des Soins de longue durée;
- en mars 2002, la Commission a présenté un mémoire détaillé au ministère des Affaires municipales et du Logement soulignant la nécessité d'une révision des exigences de la *Loi de 1992 sur le code du bâtiment* en matière d'aménagement sans obstacle, afin de favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments. Ce mémoire décrit les priorités en matière de changement dans ce domaine, de même que les principes de droits de la personne qu'il y aurait lieu d'enchâsser dans un *code* du bâtiment révisé.

INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue à la formulation d'observations concernant les rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales traitant des droits de la personne et de diverses autres initiatives nationales et internationales. En 2001-2002, la Commission a préparé des observations sur les rapports suivants :

- l'ébauche par les Nations Unies *d'un protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*;
- *Un monde digne des enfants*, le mémoire produit par l'Ontario comme apport aux contributions du Canada à la session extraordinaire de l'assemblée générale des Nations Unies consacrée aux enfants prévue pour mai 2002;

- le cinquième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies;
- le treizième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* des Nations Unies;
- le quatorzième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* des Nations Unies.

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne

L'assemblée générale de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) réunit chaque année des représentantes et représentants de tous les organismes canadiens des droits de la personne. Lors de l'assemblée générale annuelle de 2001, plusieurs membres du personnel de la Commission ont présenté des exposés sur des sujets variés. La Commission a par ailleurs participé à l'élaboration et à l'adoption par l'ACCDP de deux résolutions sur les droits sociaux et économiques.

La première de ces résolutions traduit la position de l'ACCDP selon laquelle il y aurait lieu d'ajouter le statut social aux motifs illicites de discrimination prévus par les lois visant à protéger les droits de la personne au Canada et la seconde confirme sa détermination à voir à ce que les organismes canadiens des droits de la personne accordent toute l'attention possible aux droits sociaux et économiques dans le cadre de l'exécution de leur mandat.

Plusieurs personnes travaillant au sein des divers organismes canadiens des droits de la personne se réunissent aussi régulièrement par téléconférence pour échanger de l'information et planifier leurs activités d'éducation du public et d'élaboration des politiques. Grâce à de l'aide en provenance du Programme des droits de la personne de Patrimoine Canada, le groupe de responsables de l'éducation du public prévoit une réunion de trois jours afin d'approfondir leur planification commune des activités qui se prêtent à une exécution en partenariat.

Délégations et visites de l'étranger

Durant l'exercice écoulé comme les autres années, la Commission a consacré une partie de son temps à la promotion des droits de la personne à l'échelle mondiale. Ainsi a-t-elle accueilli des représentantes et des représentants de divers organismes et groupes œuvrant à la défense des droits de la personne en Éthiopie, en Nouvelle-Zélande, au Ghana, en Afrique du Sud, au Viêtnam et au Japon.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

En 2001-2002, la Direction des services juridiques a reçu les décisions suivantes : 6 décisions et 30 règlements de la commission d'enquête, 6 décisions résultant d'un recours en révision, 10 décisions en appel et un arrêt de la Cour suprême du Canada.

À la fin de l'exercice 2001-2002, la Direction des services juridiques s'occupait des affaires suivantes : 87 plaintes renvoyées à la commission d'enquête, 14 recours en révision, 8 décisions portées en appel et un pourvoi devant la Cour suprême du Canada.

Les pages qui suivent présentent les grandes lignes de quelques-unes des affaires et des décisions qui ont marqué l'exercice écoulé.

APPELS

Ford Motor Co. of Canada v. Ontario (Human Rights Commission), Cour d'appel de l'Ontario – décision rendue le 14 décembre 2001

Le plaignant, Mike Naraine, a travaillé neuf ans comme électricien chez Ford. Pendant cette période, il a constamment été l'objet de harcèlement racial. Ce climat de travail causait de plus en plus de frustration à M. Naraine, qui a acquis au fil des années un important dossier disciplinaire, incluant des incidents d'insubordination. Il a été congédié en 1985.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que le licenciement de M. Naraine était injustifié, du fait que Ford avait négligé de tenir compte des répercussions sur M. Naraine de l'atmosphère de travail empoisonnée. Ford a porté la décision de la commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire.

Décision de la Cour divisionnaire : Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a rejeté l'appel. Sur la question du délai, la Cour a fait remarquer que la commission d'enquête, après avoir entendu tous les éléments de la preuve, était en excellente position pour déterminer si Ford subirait des préjudices. La Cour s'est par ailleurs rangée à l'avis de la commission d'enquête selon lequel il convient de réexaminer les questions traitées par l'arbitre du travail pour trancher les questions relatives aux droits de la personne. La Cour a en outre conclu que la commission d'enquête était en droit d'exclure comme non pertinent tout élément de preuve relatif à des incidents survenus après le congédiement de M. Naraine par Ford. Enfin, la Cour a maintenu la décision de la commission d'enquête de rendre la compagnie Ford responsable du harcèlement racial, parce qu'elle n'a rien fait pour mettre fin aux propos raciaux et aux graffitis à son usine de Windsor. Ford a demandé l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour divisionnaire. L'autorisation d'appel lui

a été accordée, mais sur le seul point de savoir si la commission d'enquête avait eu tort d'ordonner la réintégration de M. Naraine, compte tenu de la décision arbitrale antérieure confirmant son congédiement.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a conclu que la commission d'enquête avait compétence pour entendre la plainte de M. Naraine pour atteinte aux droits de la personne et pour statuer sur celle-ci sans être liée par la décision arbitrale antérieure confirmant le congédiement du plaignant. Tout en reconnaissant que, suite à une modification apportée en 1992 à la *Loi sur les relations de travail*, les arbitres ont aujourd'hui le droit « d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi », la Cour d'appel a estimé que cette modification ne donnait aucune compétence exclusive à l'arbitre, pas plus qu'elle ne limitait la compétence de la Commission. En l'espèce, les plaintes déposées par M. Naraine étaient antérieures à la fois à cette révision de la *Loi sur les relations de travail* et aux modifications apportées au *Code des droits de la personne* ayant eu pour effet de permettre à la Commission de décider de ne pas traiter une plainte, mais de s'en remettre sur un autre tribunal. L'actuelle compétence concurrente n'existait pas à l'époque où l'arbitre a entendu le grief de M. Naraine : en conséquence, M. Naraine n'avait eu d'autre choix que de saisir la Commission de sa plainte pour non-respect des dispositions du *Code*.

La Cour d'appel a conclu par ailleurs qu'imposer la réintégration du plaignant dans les circonstances n'était pas défendable. Elle a annulé à la fois la décision de la Cour divisionnaire et l'ordonnance de la commission d'enquête en ce qui a trait à la réintégration de M. Naraine. Sur tous les autres points, la Cour d'appel a confirmé la décision de la commission d'enquête.

Situation actuelle : La Commission et le plaignant ont demandé l'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada de la décision de la Cour d'appel de refuser la réintégration du plaignant.

OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C and D Ltd.
Cour d'appel de l'Ontario – décision rendue le 14 novembre 2000

Le plaignant A était employé de D Ltd. B était vice-président et directeur de D Ltd, superviseur direct et frère de la conjointe de A (autrement dit, beau-frère de A). D Ltd était la propriété de C, qui était lui aussi un frère de la conjointe de A.

A a travaillé pour D Ltd pendant 26 ans sans incident. Juste avant son congédiement, sa fille a déclaré, en sa présence et en présence de sa conjointe, qu'elle s'était souvenue en cours de thérapie que B l'avait sexuellement agressée quand elle était enfant. La conjointe de A et sa fille ont confronté B (le frère de la conjointe de A) chez lui un vendredi soir. Bien que A ait conduit sa conjointe et sa fille en

voiture jusqu'au domicile de B ce soir-là, il n'avait pris aucune part à la confrontation. Le lundi, lorsque A est allé à son travail comme d'habitude, B l'a renvoyé.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu qu'il était un fait établi que A était capable de séparer sa vie privée de sa vie professionnelle. Elle a ensuite conclu qu'en l'absence de toute autre explication, A avait été renvoyé en raison des actions de sa conjointe et des accusations portées par sa fille, et que cette situation constituait une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial.

Décision de la Cour divisionnaire : La Cour divisionnaire a confirmé ces conclusions de fait, mais elle a rejeté la conclusion selon laquelle les faits relevaient d'une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial, malgré les liens de parenté par alliance entre les parties.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a accueilli l'appel interjeté par la Commission, étant d'accord avec l'argument de celle-ci suivant lequel les motifs illicites de discrimination que sont l'état matrimonial et l'état familial englobent non seulement le fait ou non d'être marié et d'avoir des enfants, mais aussi l'identité des conjoints et des enfants.

Situation actuelle : Les intimés ont formé un pourvoi en appel devant la Cour Suprême du Canada. Les deux parties ont déposé leur preuve et attendent l'arrêt de la Cour.

COUR DIVISIONNAIRE

Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al.
Commission d'enquête – décisions rendues le 29 septembre 1999 et le 24 février 2000

Le plaignant, Ray Brillinger, a demandé des services d'impression – enveloppes, papier à en-tête et cartes de visite – à la partie intimée, Imaging Excellence Inc., au nom de Canadian Lesbian and Gay Archives (les «Archives»). Le président de la société Imaging Excellence, Scott Brockie, a refusé de fournir les services demandés en raison de ses croyances religieuses. Scott Brockie croit que l'homosexualité est contraire aux enseignements de la Bible. M. Brockie a fait valoir que son droit à la liberté de religion en vertu de l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) justifiait son refus de fournir les services demandés.

L'audience s'est déroulée en deux étapes : la première étape a porté sur la violation du *Code* et la seconde, sur le moyen de défense fondé sur l'alinéa 2 a) de la *Charte*.

Décision de la commission d'enquête (première étape) : La commission d'enquête a conclu que le *Code* protège la Canadiam Lesbian and Gay Archives contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La commission d'enquête a déterminé que les organisations comme lles Archives sont tellement imprégnées de l'identité et du caractère particulier de leurs membres, ou représentent si nettement un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination prévu par le *Code*, qu'elles ne peuvent être séparées de leurs membres et qu'elles endossent elles-mêmes les caractéristiques faisant l'objet de mesures de protection.

La commission d'enquête a donc conclu que tant Ray Brillinger que les Archives s'étaient vus refuser des services d'impression en violation de l'article 1 du *Code*. Elle a conclu que Ray Brillinger, en raison de son association avec les Archives, avait été indirectement victime de discrimination en tant que membre des Archives et en tant que président de l'organisation à l'époque. La commission d'enquête a conclu que les Archives avaient été victimes de discrimination directement et par association.

Décision de la commission d'enquête (seconde étape) : La commission d'enquête a ordonné aux mis en cause d'offrir des services d'impression aux gais et aux lesbiennes comme aux organismes qui existent pour leur avantage. Elle a accepté la concession de la Commission et du plaignant qu'une telle ordonnance allait à l'encontre de la liberté de religion que lui garantit l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais elle a conclu que cette atteinte à sa liberté était raisonnablement justifiée aux termes de l'article 1 de la *Charte*.

La commission d'enquête a ordonné à M. Brockie et à Imaging Excellence de payer à Ray Brillinger et aux Archives des dommages-intérêts généraux de 5 000 $, montant jugé nécessaire pour souligner la gravité de la violation de droits commise.

Situation actuelle : La partie intimée a porté la décision en appel devant la Cour divisionnaire. La Cour divisionnaire a statué de façon préliminaire que la commission d'enquête n'avait pas compétence pour joindre Canadian Lesbian and Gay Archives à l'instance comme partie plaignante. Elle a toutefois décidé que la suppression des Archives comme partie à l'instance ne suffisait pas à régler l'appel. Les deux côtés ont présenté leurs arguments et attendent désormais la décision de la Cour divisionnaire.

Service Employees International Union, Local 528 v. Ontario Jockey Club
Cour divisionnaire – décision rendue le 8 novembre 2001

L'organisme connu sous le nom Ontario Jockey Club et le syndicat Service Employees International Union ont demandé la révision judiciaire des décisions contradictoires de deux arbitres. L'affaire concerne deux employés atteints de lésions profession-

nelles d'amorce graduelle qui ne sont pas prévues par leur convention collective. Les employés et leur syndicat ont fait valoir que cette omission constituait une forme de discrimination fondée sur l'existence d'un handicap en contravention du *Code*.

Le premier arbitre avait conclu qu'un régime d'assurance dont les prestations sont limitées aux employés atteints d'une lésion attribuable à un incident particulier ne portait pas atteinte au *Code*. Le second arbitre a, lui, décidé que les employés atteints d'une lésion d'amorce graduelle vivent la même diminution de leurs capacités que les employés atteints d'une lésion attribuable à un incident particulier, et que les uns comme les autres ont donc pareillement besoin de prestations de remplacement du revenu. Le second arbitre a décidé que le régime d'assurance constituait une forme de discrimination envers les auteurs du grief fondée sur l'existence d'un handicap, en contravention du paragraphe 5(1) du *Code*.

Décision de la Cour divisionnaire : La Commission est intervenue pour le compte du syndicat. Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a accordé au syndicat l'annulation de la sentence arbitrale défavorable et rejeté l'appel du Jockey Club. La Cour divisionnaire a confirmé la décision du second arbitre.

Situation actuelle : La décision de la Cour divisionnaire n'a pas été portée en appel.

COMMISSION D'ENQUÊTE

Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward, Macaulay v. Famous Players Inc., Commission d'enquête – décision rendue le 10 septembre 2001

Les cinq parties plaignantes, qui se déplacent en fauteuil roulant, ont allégué que Famous Players contrevenait au *Code* parce que ses salles de cinéma ne sont pas toutes accessibles aux personnes comme elles, parce que les personnes en fauteuil roulant sont interdites d'accès dans celles des salles de Famous Players qui ne sont pas aménagées sans obstacle et parce que les personnes qui accompagnent les spectateurs et spectatrices en fauteuil roulant dans ses salles accessibles doivent signer un registre si elles veulent obtenir un billet d'admission gratuit.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que le défaut de Famous Players de faire en sorte que toutes ses salles soient aménagées sans obstacle constituait une contravention *prima facie* de l'article 1 du *Code*. Elle a conclu qu'en l'espèce, le préjudice injustifié causé par les mesures d'adaptation aux besoins des personnes handicapées n'était pas une défense admissible et l'a donc rejetée. En ce qui a trait à la politique d'interdiction d'accès, la commission d'enquête a également rejeté la défense basée sur des considérations de santé et de sécurité. Par

contre, elle a estimé que l'exigence selon laquelle les personnes accompagnant une spectatrice ou un spectateur en fauteuil roulant doivent signer un registre pour obtenir un billet d'admission gratuit n'était pas contraire au *Code*, vu qu'il leur était possible de refuser d'indiquer leur nom et leur numéro de téléphone sans pour autant être privées de billet gratuit. De plus, la commission d'enquête a constaté que les autres bénéficiaires de billets gratuits étaient également tenus de signer le registre, autrement dit que les accompagnatrices et accompagnateurs de personnes en fauteuil roulant n'étaient pas soumis à une politique distincte.

L'une des mesures de redressement ordonnées par la commission d'enquête était que Famous Players fasse le nécessaire pour graduellement rendre les salles de cinéma visées par la plainte accessibles aux personnes en fauteuil roulant. La commission d'enquête a par ailleurs ordonné que tout film projeté dans les salles inaccessibles devait aussi, faute de l'être déjà, être projeté dans une salle facile d'accès si une spectatrice ou un spectateur en fauteuil roulant en faisait la demande. Enfin, la commission d'enquête a ordonné à Famous Players de passer en revue son programme de formation des membres de son personnel, afin de les sensibiliser aux besoins des personnes handicapées. Elle a ordonné à Famous Players le versement de dommages-intérêts à chacune des parties plaignantes situés entre 8 000 $ et 10 000 $ pour atteinte à leurs droits, plus 2 000 $ de dommages-intérêts à l'une des parties plaignantes pour souffrance morale causée par la conduite insouciante de l'intimé.

Situation actuelle : Certaines questions touchant la compensation demeurent en suspend à la Commission d'enquête.

Fuller v. Daoud and Desquilbet
Commission d'enquête – décision rendue le 17 août 2001

Le plaignant, qui est Noir, est devenu locataire des intimés lorsqu'il a loué d'eux un appartement de sous-sol en mars 1999.

Peu après qu'il ait emménagé dans cet appartement, le plaignant a été sujet à des entrées non autorisées, à du harcèlement racial et au bruit excessivement lourd de pas sur son plafond (le plancher de l'intimé). Le plaignant a finalement été expulsé de son logement suite à de fausses accusations.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que le plaignant avait été victime de harcèlement et de discrimination à cause de sa race. La commission d'enquête a adopté une approche globale de l'évaluation du montant des dommages-intérêts payables au plaignant. Elle a conclu qu'à première vue, l'alinéa 41(1) b) du *Code* ne plafonne pas les dommages-intérêts dont il lui est possible d'ordonner le paiement en cas d'atteinte au droit à un traitement égal en

matière de services sans discrimination ni harcèlement. Le seul plafond établi par cet alinéa concerne l'indemnisation financière envisageable pour dommages moraux : dans pareil cas, les dommages-intérêts ne doivent pas dépasser 10 000 $ et la commission d'enquête ne peut en ordonner le paiement qu'à condition d'être convaincue que l'atteinte aux droits a été volontaire ou commise avec insouciance. En l'espèce, la commission d'enquête a ordonné le paiement de 15 000 $ de dommages-intérêts pour la perte consécutive à l'atteinte aux paragraphes 2(1) et 2(2) du *Code* et de 10 000 $ pour dommages moraux.

Situation actuelle : La décision de la commission d'enquête n'a pas été portée en appel et la Commission fait le nécessaire pour s'assurer du respect de l'ordonnance de la commission d'enquête.

DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

SERVICES DE RENSEIGNEMENTS ET D'ACCUEIL

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Les personnes qui appellent ces services peuvent y obtenir des renseignements sur les droits de la personne en général, la marche à suivre pour déposer une plainte et d'autres aspects de l'application du *Code des droits de la personne*.

En 2000-2002, l'Unité a reçu 170 145 appels. Les agentes et agents des services de renseignements ont pris 48 732 appels des 64 154 appels où la personne au bout de la ligne avait choisi l'option de parler à quelqu'un de vive voix. En moyenne (au cours des 11 premiers mois de l'exercice 2001-2002[1]), les agentes et agents ont été en mesure de prendre la ligne des personnes en attente en l'espace de 2,3 minutes. L'Unité a envoyé 4 618 questionnaires et reçu 2 978 questionnaires dûment remplis et complétés en retour.

Durant l'exercice écoulé, 2 438 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission, soit 663 (ou 37 %) de plus qu'en 2000-2001.

SERVICES DE MÉDIATION

La médiation repose sur un mécanisme formel, mais volontaire, proposé aux parties à une plainte en vue de tenter de résoudre leurs différends aux premières étapes du processus de traitement d'une plainte. Durant l'exercice écoulé, 73,6 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont trouvé un règlement grâce à ce mécanisme, contre 73,2 % en 2000-2001, ce qui équivaut à 1 328 dossiers fermés grâce aux services de médiation (soit une hausse de 7 % par rapport à l'exercice précédent).

1. La Commission a subi une interruption de travail lorsque le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario s'est mis en grève le 13 mars 2002. Vu qu'elle n'a pas été en mesure d'assurer ses services habituels de renseignements et d'accueil pendant la durée de la grève, ce chiffre est basé sur la période de 11 mois du 1er avril 2001 au 28 février 2002.

SERVICES D'ENQUÊTE

La Commission a ramené le délai moyen entre l'ouverture et la clôture d'un dossier de 15,4 à 12,2 mois au cours du dernier exercice. La durée de traitement médiane s'est, elle, allongée légèrement, passant de 7 mois durant l'exercice précédent à 8 mois.

Ni la hausse du nombre de plaintes déposées auprès de la Commission, ni celle du nombre de plaintes renvoyées à la commission d'enquête, ne s'est toutefois ressentie outre mesure sur l'âge des dossiers en cours de traitement. Au 31 mars 2002, cet âge moyen était de 11 mois, en légère augmentation seulement par rapport aux 10,4 mois atteints en 2000-2001, et ce malgré le dépôt de 37 % de plaintes de plus qu'auparavant. L'âge médian des dossiers en cours de traitement était de 8 mois, contre 7 mois en 2000-2001.

Ces chiffres montrent que la Commission a su rester fidèle à son engagement de limiter les dossiers en cours de traitement à des affaires courantes (autrement dit, des plaintes déposées depuis moins de 12 mois), et ce malgré la nette hausse (plus 37 %) du nombre de plaintes dont elle a été saisie en 2001-2002 par rapport à l'exercice précédent.

Compte tenu de la hausse du nombre de plaintes dont elle a été saisie, la Commission n'a, pour la première fois en cinq ans, pas fermé davantage de dossiers qu'elle n'en a ouverts. Néanmoins, la Commission a fermé 1 932 dossiers, pratiquement le même nombre que l'année d'avant (1 941). Elle en aurait fermé davantage, si ce n'avait été de la grève du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario qui a démarré le 13 mars 2002, deux semaines avant la fin de l'exercice : mars est traditionnellement le mois au cours duquel la Commission ferme le plus grand nombre de dossiers.

En 2001-2002, la Commission a ouvert 2 438 dossiers de plaintes et en a fermé 1 932. Les dossiers en cours de traitement par la Commission au 31 mars 2002 étaient au nombre de 2 300.

Enfin, au cours du dernier exercice, la Commission a renvoyé 60 plaintes à la commission d'enquête constituée pour l'application du *Code des droits de la personne*.

Hausse du nombre de plaintes déposées

Conformément au *Code*, la Commission est tenue d'accueillir toute plainte qu'une personne peut souhaiter déposer. Durant l'exercice 2001-2002, la Commission a reçu 2 438 nouvelles plaintes représentant une hausse générale du nombre de plaintes ayant trait à la quasi-totalité des motifs de discrimination illicites. Ce total est supérieur de 663 plaintes (ou 37,6 %) aux 1 775 plaintes recueillies durant l'exercice précédent, 2000-2001. Par le passé, le nombre total de plaintes était toujours resté en-dessous de 2000, le total moyen des cinq précédents exercices se situant à 1 754 plaintes.

Étant donné qu'une plainte peut citer plus d'un seul motif de discrimination illicite, une ventilation des motifs cités dans l'ensemble des nouvelles plaintes permet de mieux comprendre la hausse du nombre de plaintes déposées en 2001-2002. Le graphique ci-après fait ressortir que l'existence d'un handicap occupe une place plus dominante que jamais parmi les motifs cités dans les plaintes déposées, passant de 19,6 % des 3 728 citations de motifs en 2000-2001 à 26,2 % des 4 509 citations de motifs comptabilisées en 2001-2002. Si l'on examine l'écart dans le nombre total de citations de motifs d'une année sur l'autre, il apparaît clairement que le nombre de fois où l'existence d'un handicap a été citée comme motif de discrimination illicite explique à lui seul 57,7 % de la hausse des citations de motifs.

Cette même tendance à la hausse est reflétée dans le nombre de nouvelles plaintes déposées citant l'existence d'un handicap comme motif de discrimination illicite, qui sont passées de 41,2 % en 2000-2001 à 48,5 % en 2001-2002.

Il semblerait d'ailleurs que cette tendance n'existe pas qu'en Ontario. Un petit sondage effectué par la Commission en janvier 2002 auprès d'autres commissions des droits de la personne du Canada a révélé que cinq des six commissions dont les données étaient comparables à celles de la Commission ontarienne des droits de la personne avaient elles aussi enregistré une hausse du nombre de nouvelles plaintes citant l'existence d'un handicap comme motif de discrimination illicite.

La Commission a également constaté une hausse disproportionnée du nombre de fois que l'orientation sexuelle a été citée comme motif de discrimination illicite dans les nouvelles plaintes, celui-ci ayant doublé entre 2001-2002 par rapport à 2000-2001, passant de 50 à 100.

Bien qu'il soit impossible de tirer de conclusion catégorique quant à la raison de la hausse générale du nombre de plaintes déposées ou encore de la hausse disproportionnée du nombre de plaintes citant l'existence d'un handicap ou l'orientation sexuelle comme motifs de discrimination illicites, il ne fait aucun doute que plusieurs facteurs ont pu entrer en jeu.

Plusieurs événements marquants intervenus durant l'exercice 2001-2002, tels que la mise en application par la Commission de ses nouvelles *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement* (ou d'adaptation), ses consultations concernant l'accessibilité des transports en commun et la discrimination fondée sur l'âge, de même que l'adoption par l'Assemblée législative de l'Ontario de la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, ont eu un effet positif en matière de sensibilisation aux questions de droits de la personne touchant les Ontariennes et les Ontariens handicapés, ce qui pourrait contribuer à expliquer la hausse du nombre de plaintes déposées.

D'autres facteurs pouvant expliquer la hausse constatée sont les efforts déployés par la Commission en matière de dissémination de l'information, de même que sa participation à diverses activités d'éducation du public, par exemple la conférence annuelle et les rencontres régionales de l'association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario (Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAO).

Par ailleurs, plusieurs causes défendues devant la commission d'enquête constituée aux termes du *Code* ou portées en appel devant les tribunaux, notamment *Turnbull et al v. Famous Players Inc* et *Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al*, ont eu un grand retentissement, attirant l'attention des médias et donc du grand public sur d'importantes questions telles que l'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées et le droit de toute personne à un traitement égal en matière de services sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

La multiplication des plaintes pour discrimination fondée sur l'existence d'un handicap est peut-être aussi attribuable à une acceptation élargie de ce qui constitue un handicap. Plusieurs arrêts récents de la Cour suprême du Canada[2] ont confirmé que l'analyse d'une déficience doit porter sur la réaction de la société à l'existence réelle ou présumée d'un handicap qui crée en quelque sorte un « handicap social » et donc sur les effets d'une distinction, exclusion ou préférence, plutôt que sur la cause ou l'origine précise du handicap.

Il convient en conséquence d'interpréter le mot « handicap » en tenant compte de l'élément subjectif de la discrimination fondée sur ce motif, qui peut tout autant découler de perceptions, de mythes et de stéréotypes que de l'existence de limitations fonctionnelles réelles. Cette approche tient compte de l'évolution des

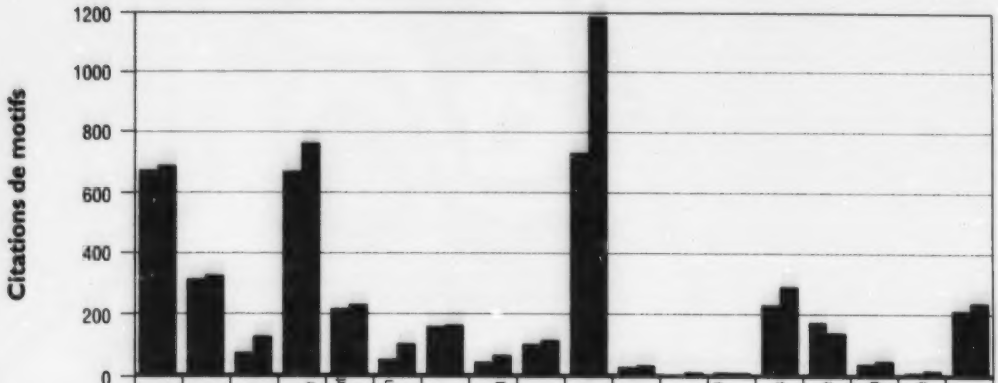
2. Accessibles sur Internet : Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), 2000 CSC 27 (3 mai 2000), www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1_0665.html; Granovsky c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), 2000 CSC 28 (18 mai 2000), www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1_0703.html.

facteurs biomédicaux, sociaux ou technologiques entrant en jeu et met aussi l'accent sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité. Une telle interprétation vaste et libérale, d'ailleurs parfaitement compatible avec le *Code*, qui englobe les affections passées, présentes et présumées, est déjà celle retenue par la Commission dans sa publication *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement* (ou d'adaptation).

L'opinion que les membres du public se font de la capacité de la Commission de s'acquitter des fonctions découlant de son mandat influe aussi sur leur recours aux services d'accueil, de médiation et d'enquête de la Commission. Tout aussi importante pour l'avancement des droits de la personne que les fonctions d'application du *Code* dont se chargent ces services est, aux yeux de la Commission, la fonction de promotion des droits de la personne qui représente l'autre aspect de son mandat et dont elle s'acquitte par l'intermédiaire de son service de renseignements et de ses activités de recherche, de consultation, d'élaboration de politiques, de communication et d'éducation du public.

Enfin, la Commission n'est pas seule responsable de la protection et de la promotion des droits de la personne : d'autres intervenants ont un rôle à jouer à cet égard, y compris le gouvernement, les grands employeurs du secteur public, notamment dans le domaine de l'éducation et de la santé, la magistrature, les médias, divers organismes communautaires et autres, voire même les particuliers. Leurs actions à cet égard et la nature des questions touchant les droits de la personne qui dominent tour à tour le débat public se ressentent aussi sur la charge de cas de la Commission.

Importance proportionnelle de chaque motif de discrimination illicite par rapport à toutes les citations de motifs



	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Ascendance	Association	Citoyenneté	Lieu d'origine
2000-2001 3 728 citations	674	314	72	671	217	50	159	41	101	732	26	2	9	231	173	36	8	212
2001-2002 4 509 citations	688	325	124	762	229	100	162	62	112	1183	29	8	6	289	137	44	13	236

ACTIVITÉS INTERNES

Madame Andrea Broadley est entrée en fonction comme directrice générale de la Commission le 31 octobre 2001.

La directrice générale est chargée de diriger les affaires opérationnelles de la Commission. Son bureau assure la liaison administrative avec le gouvernement, par l'intermédiaire du bureau du sous-ministre des Affaires civiques. L'une de ses fonctions clés consiste à établir l'orientation stratégique de la Commission au moyen de la définition d'objectifs à long terme, de l'établissement de plans d'activités annuels, de l'approbation des budgets et de la gestion des ressources humaines.

L'initiative de planification stratégique entreprise à l'automne 2000 s'est soldée par la mise en œuvre de plusieurs mesures visant à améliorer les services fournis par la Commission. L'une de ces mesures a été l'adoption d'un protocole pour l'essentiel destiné à appuyer le processus d'enquête de la Commission en tirant le meilleur parti possible des compétences de l'ensemble de son personnel. Le protocole prévoit une plus grande intégration des fonctions liées aux enquêtes, y compris des interventions plus soutenues du personnel de la Direction des services juridiques comme de la Direction des politiques et de l'éducation tout au long du traitement d'une plainte, afin de continuer à rehausser la qualité et la rapidité de la gestion des cas.

CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans chacun de ses quatre derniers rapports annuels. Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses accomplissements par rapport aux objectifs établis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission durant l'exercice 2001-2002.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	• Mener une nouvelle campagne de sensibilisation du public.	Début de planification d'une campagne de sensibilisation du public à l'âgisme et aux autres manifestations de la discrimination fondée sur l'âge. Partenariats forgés avec divers organismes communautaires en vue de l'élaboration et de la conduite de cette campagne.
	• Mettre en œuvre la phase 2 de l'initiative à l'intention des personnes autochtones.	Mise en œuvre de la phase 2 en collaboration avec trois organismes, Grand River Employment and Training (GREAT), Ontario Federation of Indian Friendship Centres et le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT). Organisation de deux journées consécutives de formation concernant cette initiative à l'intention du personnel de la Commission et de NCCT. Exécution d'un projet pilote avec GREAT et NCCT, à savoir l'embauche d'un agent de liaison pour les droits de la personne chargé d'éduquer le public et de répondre à ses questions. Réception d'un compte-rendu de ce projet pilote dressé par GREAT
	• Rendre l'information diffusée par la Commission plus accessible par la publication de documents d'une seule page sur les principaux aspects du *Code*.	Publication de six nouveaux dépliants bilingues rédigés en langage clair, dont cinq portant sur les droits des Ontariennes et des Ontariens et plus exactement leurs droits en ce qui concerne *l'embauche, le harcèlement sexuel, l'orientation sexuelle, le harcèlement racial et la grossesse (y compris l'allaitement maternel ou « naturel »)*, et un sixième portant sur *la Commission*.
	• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public.	Taux de satisfaction atteint supérieur à 83 %.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
	• Autres accomplissements notables.	Publication, de concert avec CCH Canadienne Limitée, du recueil *Politique ontarienne en matière de droits de la personne.* Mise à jour et rediffusion du document pédagogique *L'enseignement des droits de la personne en Ontario.*
Politiques	• Produire le rapport de consultation relatif à la discrimination fondée sur l'âge.	Publication le 26 juin 2001 du rapport de consultation *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario.* Approbation le 26 mars 2002 d'une politique relative à la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées pour diffusion au cours du prochain exercice.
	• Élaborer des guides en langage simple sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi pour les employeurs et les employés et employées, de même qu'un guide plus général, toujours en langage simple, expliquant les droits et les responsabilités des uns et des autres plus en détail.	Production de guides provisoires et organisation de deux discussions de groupe, l'une avec des personnes représentant les travailleuses et les travailleurs, l'autre avec des représentantes et représentants du patronat. Rassemblement et dépouillement des observations recueillies à l'égard des guides provisoires en vue de la mise au point des documents définitifs.
	• Lancer des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.	Mise au point d'une stratégie et d'un document de travail en préparation de consultations qui doivent avoir lieu au cours du prochain exercice.
	• Élaborer le rapport de consultation sur l'accessibilité des services de transport en commun.	Approbation du rapport de consultation par la Commission en vue de sa diffusion au début de l'exercice 2002-2003.
	• Autres réalisations importantes sur le plan des politiques :	Diffusion en octobre 2001 du rapport de consultation *Les assurances et les droits de la personne.* Mise à jour de la *Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel.* Conseils réguliers au gouvernement de l'Ontario et à divers organismes du secteur privé sur des questions variées.
	• Veiller à ce que les nouvelles politiques tiennent compte des obligations internationales du Canada.	Prise en considération des obligations internationales du Canada dans les activités de la Commission relatives à la discrimination fondée sur l'âge, l'approche intersectionnelle de la discrimination, le handicap, l'accessibilité du transport en commun, les droits sociaux et économiques ou encore la grossesse et l'allaitement maternel.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
		Formulation d'observations concernant les rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales. Participation à diverses initiatives visant à explorer en quoi les commissions des droits de la personne peuvent aider le Canada à respecter ses obligations internationales, p. ex., par l'affichage sur le Web de documents de recherche ou du compte rendu du dialogue sur les politiques, des exposés au Comité sénatorial permanent des droits de la personne, ou encore la formulation et l'adoption par l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne de résolutions portant sur les droits économiques et sociaux.
Renseignements et accueil	• Ramener la durée moyenne d'attente des personnes qui demandent à parler à une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,5 minutes et le délai moyen de préparation des plaintes à entre 15 et 20 jours.	Délai moyen de réponse ramené à 2,3 minutes (durant les 11 mois antérieurs à la grève du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario). Délai moyen de préparation des plaintes ramené à 14 jours, soit un résultat meilleur que l'objectif visé.
Médiation	• Arriver à régler au moins 65 % des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation.	Taux de règlement des plaintes soumises à une médiation : 73,6 % (comparable aux 73,2 % obtenus au cours de l'exercice précédent).
	• Si les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois.	Règlement grâce aux services de médiation de 1 328 plaintes dans un délai moyen de 4,1 mois en moyenne.
	• Ramener de 15,4 à 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.	Durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier, ramenée de 15,4 mois durant l'exercice précédent à 12,2 mois.
Activitéz internes	• Entamer la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.	Adoption d'un protocole destiné à appuyer le processus d'enquête en tirant le parti le mieux possible des compétences de l'ensemble du personnel et en faisant davantage appel au personnel de la Direction des services juridiques comme de la Direction des politiques et de l'éducation tout au long du traitement d'une plainte.

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2002-2003.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2002-2003
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	• De concert avec ses partenaires, mener la campagne de sensibilisation du public à l'âgisme et aux autres manifestations de la discrimination fondée sur l'âge. • Mettre en œuvre la phase III de l'initiative à l'intention des personnes autochtones. • Atteindre un taux de satisfaction de 80 % parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public suivies d'une évaluation. • *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* : mettre un plus grand nombre de ressources à la disposition des enseignantes et enseignants sur le site Web de la Commission.
Politiques	• Diffuser la politique relative à la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées. • Diffuser le document de travail *Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* et recueillir les observations des personnes et groupes intéressés. • Mener des consultations sur la situation des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation en vue d'élaborer un rapport de consultation et des lignes directrices. • Diffuser le rapport de consultation sur l'accessibilité du transport en commun. • Publier des guides en langage clair traitant de la situation des personnes handicapées sur les lieux de travail, • Poursuivre les activités visant à promouvoir l'élimination des obstacles à un traitement égal en matière de services en Ontario. • Lancer une initiative relative à la race, à l'origine ethnique et au lieu d'origine. • Mettre au point des outils susceptibles de faciliter la mise en œuvre des politiques et des procédures touchant les droits de la personne sur les lieux de travail. • Veiller à la prise en considération des obligations internationales du Canada dans toutes les nouvelles politiques. • Surveiller l'évolution des conventions pertinentes des Nations Unies et des décisions rendues en matière de droits de la personne.
Renseignements et accueil	• Ramener la durée moyenne d'attente avant qu'une personne ne soit mise en communication avec une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,3 minutes • Réduire le délai moyen de préparation des plaintes à entre 14 et 18 jours.
Médiation et enquête	• Obtenir le règlement d'au moins 65 % des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation. • Lorsque les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois. • Réduire à moins de 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.
Activités internes	Poursuivre la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.

ANNEXES

LISTE DES COMMISSAIRES

KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.
Commissaire en chef

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'Université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M^me^ Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

PETER LI

Directeur général du Ming Pao Daily News (édition de l'Est), Peter Li est membre de la Commission depuis septembre 1997. Il fait partie du comité de développement sino-canadien de la Fondation du Hospital for Sick Children et siège au Asian Business Committee of Metro Toronto, ainsi qu'à l'organisme Junior Achievement (Jeunes Entreprises) de la région de York. Ancien membre du conseil consultatif sur la clientèle asiatique de Canada Trust, il a été directeur de Chinese Information and Community Services et vice-président de la Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Enfin, M. Li a été directeur général de l'hôtel Victoria et administrateur de projet du Chinatown Centre.

R. P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père Cliff fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est pasteur responsable de la collégiale St. John the Evangelist au collège universitaire Huron et aumônier anglican à l'Université Western Ontario, dans le diocèse de Huron. Il a préalablement été membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne, aumônier de police ayant le rang d'inspecteur honoraire et membre, au Royaume-Uni, du National College of Music. Fervent chanteur et interprète musical, le Révérend Père Cliff a, avec trois de ses collègues, donné de nombreux concerts et effectué trois enregistrements dont ils ont consacré le produit de la vente à la lutte contre la faim dans le monde; ses efforts dans ce sens par l'intermédiaire du Fonds du Primat pour le secours et le développement mondial, l'organisme de secours et de développement international de l'Église anglicane du Canada, lui ont valu d'être nommé membre honoraire à vie de cet organisme. Formé à l'Université Western Ontario, tant dans sa faculté de musique que ses collèges affiliés, King's College et Huron University College, le Révérend Père Cliff a été aumônier de plusieurs congrégations en Ontario, à savoir à London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy et Adelaide.

RICHARD MILES

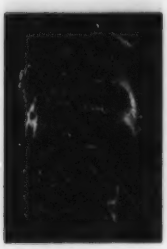
Avant sa nomination à la Commission en juillet 1992, Richard Miles a travaillé au gouvernement de l'Ontario comme haut fonctionnaire au ministère des Services sociaux et communautaires, au Secrétariat à la condition des personnes handicapées du gouvernement fédéral, et, plus récemment, au sein du Handicapped Action Group Incorporated à Thunder Bay. M. Miles avait été nommé par la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs au Groupe d'étude sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, dont l'un des rôles avait été de procéder à un examen des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne.

MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, M^me^ Paikin a reçu le « Human Relations Award » de cet organisme et le « Outstanding Woman Award » du gouvernement de l'Ontario. M^me^ Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa « Gallery of Distinction », a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée et de Westcoast Energy Inc.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts appliqués (administration publique) de l'université Ryerson, Toronto, un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur honoris causa en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.



MICHEL LALONDE

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Inc., M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^me^ Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^me^ Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^me^ Robinson, qui a enseigné des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation de Halton. Elle a de plus dirigé un cours d'enseignement du français comme langue seconde pour le ministère de l'Éducation.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Membre du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto, il est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity de New Horizon Solutions Inc., une division de Ontario Power Generation Company et membre du comité provincial sur l'équité et la diversité du Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^me^ Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^me^ Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

JUDITH-ANN MANNING

Judith Ann-Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^me^ Manning, qui est conseillère en accessibilité des services et en aménagement pour accès facile, a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto, M^me^ Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle fait également du bénévolat au Centre des sciences de la santé Sunnybrook dans le cadre de la course annuelle pour la recherche.

MAE RADFORD

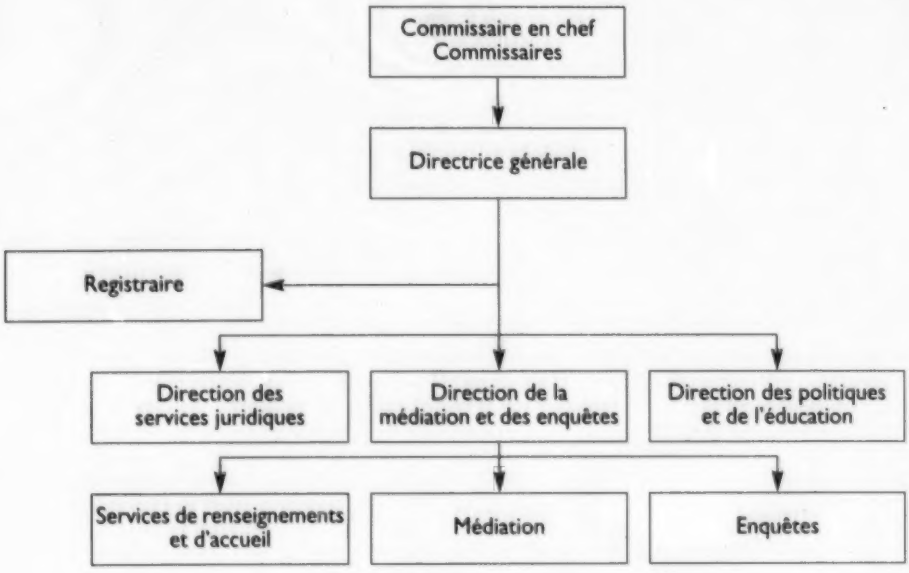
Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^me^ Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^me^ Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^me^ Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge, avocat, analyste de politiques et conseiller en communications de profession, a été nommé à la Commission en février 2002. Il a occupé plusieurs postes de haut rang au sein du gouvernement fédéral, où il a été chargé de l'analyse et de l'élaboration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Théberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes œuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées. Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme patron des personnes sourdes, M. Théberge a par ailleurs été nommé membre honoraire à vie du Conseil canadien des laboratoires indépendants en remerciement de ses années de travail pour le compte de l'industrie des laboratoires indépendants.

ORGANIGRAMME



STRUCTURE DE LA COMMISSION

Bureau du commissaire en chef

Le **commissaire en chef** joue le rôle principal parmi les commissaires qui forment la Commission. Il veille à ce que la Commission s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

Bureau du directeur général

La personne qui occupe le poste de **directeur général** joue le rôle principal parmi les chefs des directions qui aident la Commission à s'acquitter des fonctions que lui impose la loi. Elle dirige l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'affaires et des plans opérationnels se rapportant à ces directions, de même que la planification et l'exécution des initiatives visant à améliorer leur aménagement organisationnel. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau du directeur général, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe de tout ce qui touche l'accès à l'information et l'ombudsman.

Direction de la médiation et des enquêtes

La **Direction de la médiation et des enquêtes** assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'exécution du *Code* à partir d'une série de bureaux disséminés à travers la province.

L'Unité des renseignements et de l'accueil, la seule à être centralisée, est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agentes et agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et formulent une première ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, mais examine aussi les demandes à la lumière de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

Direction des politiques et de l'éducation

La **Direction des politiques et de l'éducation** dirige et oriente la promotion et l'avancement des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des dossiers, des rapports avec les médias et autres groupes s'intéressant aux activités de la Commission, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès d'équipes de travail et de délégations intergouvernementales.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de la Commission et de la mise en oeuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des présentations, des ateliers et des conférences. Finalement, elle fournit un soutien en matière de politiques et de communications au Bureau du commissaire en chef et au Bureau du directeur général.

Direction des services juridiques

La **Direction des services juridiques** aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, notamment pour ce qui est de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques sur la préparation des plaintes et la conciliation des parties tant aux membres de la haute direction qu'aux chefs et agentes ou agents de la Direction de la médiation et des enquêtes. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocates et avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

LISTE DES PUBLICATIONS

Publications en langage clair	Publications Ontario	Site Web
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		√
Embauche (11/01)	√	√
Grossesse et allaitement naturel : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Guide du Code des droits de la personne (5/99)	√	√
Harcèlement racial : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		√
Harcèlement sexuel : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
La Commission : renseignements importants (11/01)	√	√
La mutilation génitale féminine : questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99)		√
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		√
Les droits de la personne au travail (9/99)	√	√
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français/anglais; gujrati/tamoul; hindi/punjabi; bengali/ourdou) (7/00)	√	
Orientation sexuelle : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Protection des droits religieux (1/00)	√	√
Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)		√
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		√
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	√	√
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (9/99)		√

Politiques et directives	Publications Ontario	Web Site
Directives pour les programmes spéciaux (11/97)		√
Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)		√
Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/00)		√
Politique concernant la discrimination liée à la grossesse (5/99)		√
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)		√
Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		√
Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96)		√
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)		√
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)		√
Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et autres drogues (9/00)		√
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation) (11/00)		√
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)		√
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)		√
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		√
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)		√
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		√

Autres Publications		
Code des droits de la personne	√	√
Code des droits de la personne en format cartonné de 11 x 17 po	Contactez la Commission	
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)	√	√
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)	Contactez CCH Canadian Ltd. Bureau 300 90, avenue Sheppard Est Toronto ON M2N 6X1 Sans frais : 1 800 268-4522 Courriel : cservice@cch.ca	
Rapport annuel	√	√
Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation (9/99)	Contactez la Commission	

LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

Affaires autochtones

Ontario Federation of Indian Friendship Centres (Fédération des centres d'accueil indiens de l'Ontario)

Affaires internationales

Délégation éthiopienne

Human Rights Forum 21 (forum sur les droits de la personne, tenu au Japon)

Le Centre parlementaire – Programme asiatique (délégation de 8 personnes du Viet-Nam)

M. Ashraf Mohomad, Legal Resources Centre (centre de documentation juridique), Afrique du Sud

M. Kylie Clode, responsable de politique, stratégie néozélandaise relative à la condition des personnes handicapées, Disability Issues Directorate (direction des affaires des personnes handicapées) du ministère de la Santé de Nouvelle-Zélande

M. Michael Powles, New Zealand Human Rights Commission (commission des droits de la personne de Nouvelle-Zélande)

M. Paul Rishworth, Université de Auckland (Nouvelle-Zélande)

M. Seth Obo, Commission des droits de l'homme et de la justice administrative du Ghana

Secteur commercial et juridique

Akzo Nobel Coatings Ltd.

Association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario (Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAO)
- Brantford
- Guelph et district
- Halton
- Nord-Ouest de l'Ontario
- North Bay
- Quinte
- Toronto (conférence annuelle 2002)

Bancroft Institute

Barreau du Haut-Canada

Canadian Association of Pre-Retirement Planners

Casino Niagara

Centre for Labour-Management Development

Hicks Morley (3)

Huronia Bed and Breakfast Association

Infonex, « l'école du monde des affaires » – conférence

Lancaster House et section des relations industrielles de l'Université de Toronto - conférence

Matrix Logistics Services Limited

Metropolitan Toronto Lawyers' Association

Osgoode Hall Law School, programme de services communautaires et d'aide juridique

Rapistan Systems Ltd.

slmsoft.com Inc.

Spherion Workforce Architects

The Canadian Institute (2)

TSC Stores Ltd.

Secteur communautaire

Adult Protective Service Association of Ontario (APSAO)

Ajax Baha'i Community

Association canadienne des individus retraités

Association canadienne pour l'intégration communautaire (3)

Association ontarienne de gérontologie

Beatrice House

Centre communautaire Warden Woods

Centre communautaire Wood Green

Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada

Comité des relations interraciales de la ville de Kitchener

Comité des relations interraciales de la ville de Markham

COSTI (services aux immigrants) (2)

Fierté gai et lesbienne 2001

Future Abilities and Creative Employment (F.A.C.E.)

Independent Living Centre (centre de soutien à l'autonomie de vie) de London et de la région

Les amis francophiles du Niagara

London Area Mediators' Association

Parkdale Intercultural Association – salon de l'emploi

Peel Region Islamic Circle of North America

Société canadienne de l'ouïe

Toronto Theatre Alliance

Victim-less 2001 Conference (services policiers régionaux de Halton)

Volunteer Centre of Toronto (centre de bénévolat) - conférence Ready and ABLE

Wabano Centre for Aboriginal Health

YMCA – Employment Services Information Warehouse (« entrepôt » de renseignements sur les services d'emploi)

Secteur de l'éducation

Collège Canadore – North Bay (2)

Collège des Grands Lacs

Collège George Brown, Human Resources Programme (programme de ressources humaines) (2)

Collège Georgian – Human Resources Management (gestion des ressources humaines)

Collège Niagara

Collège Sheridan

Dufferin-Peel Catholic District School Board

École secondaire Bear Creek

École secondaire Nantyr Shores

La Cité collégiale

Ontario Business Educators' Association

Université de Waterloo

Université Laurentienne (2)

Université McMaster

Université polytechnique Ryerson – School of Disability Studies (école d'étude de la condition des personnes handicapées)

Université Queen's, School of Policy Studies (école d'études politiques) – Programme de maîtrise en administration publique

Université Wilfrid Laurier, Special Needs Office (bureau des services aux étudiantes et étudiants ayant des besoins spéciaux)

Université York, Faculty of Education (faculté d'éducation)

Université York, Labour Studies Programme (programme d'études sur le travail)

Secteur public

Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario

Association du logement sans but lucratif de l'Ontario

Centre de dépôt des demandes relatives aux normes d'emploi, ministère du Travail

Comité permanent du Sénat sur les droits de la personne

Commission canadienne des droits de la personne, Direction des politiques

Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique

Commissions des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse

Conseil multiconfessionnel ontarien des services spirituels et religieux

Employeurs de l'annexe 2 – conférence de la CSPAAT

Employment Resource Managers' Network

Ministère des Richesses naturelles

Ministère du Travail

Mount Sinai Hospital

Municipal WSIB Users Group (groupe de clients municipaux de la CSPAAT)

Ombudsman Ontario

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Ville de Hamilton, services sociaux et services de santé publique

Ville de Toronto, Access & Equity Unit (bureau chargé des questions d'accès et d'équité)

Tableau 1 : Plaintes déposées, par domaine et par motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 2 438

	Âge	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcèlement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	[illegible]	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes
Logement	6	4	3			13	27	31	10	90	7	20	5	22	36	7	16		[illegible]	168	7%
Contrats		1	2						1	2	1	4		4	6	3	4		[illegible]	11	0%
Emploi	136	94	23	7	8	83		65	44	902	219	166	64	228	520	262	693	5	[illegible]	1900	78%
Services	18	35	15		5	27	2	16	7	173	1	44	29	67	116	15	43	1	[illegible]	334	14%
Association professionnelle	2	3	1	1		1				16	1	2	2	4	10	2	6		[illegible]	25	1%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Pourcentage par motif cité	4%	3%	1%	0%	0%	3%	1%	2%	1%	26%	5%	5%	2%	7%	15%	6%	17%	0%	[illegible]		
Pourcentage du total des plaintes	7%	6%	2%	0%	1%	5%	1%	5%	3%	49%	9%	10%	4%	13%	28%	12%	31%	0%	*		

***Remarque:** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100%.

Tableau 2 : Règlements intervenus en 2001-2002 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

	Dommages-intérêts	Personnes indemnisées	[illegible]
Âge	57 743,49 $	13	[illegible]
Ascendance	19 500,00 $	5	[illegible]
Association	1 410,00 $	2	[illegible]
Citoyenneté	2 400,00 $	2	[illegible]
Croyance	87 867,00 $	17	[illegible]
État d'assisté social	9 320,00 $	7	[illegible]
État familial	116 292,75 $	23	[illegible]
État matrimonial	44 300,00 $	8	[illegible]
Handicap	818 369,46 $	165	[illegible]
Harcèlement sexuel	224 117,40 $	43	[illegible]
Lieu d'origine	108 550,00 $	23	[illegible]
Orientation sexuelle	59 500,00 $	13	[illegible]
Origine ethnique	148 206,00 $	27	[illegible]
Race et couleur	311 840,00 $	58	[illegible]
Représailles	246 637,66 $	43	[illegible]
Sexe et grossesse	578 506,64 $	120	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total général obtenu en reprenant pour chaque motif cité les dommages-intérêts accordés à une plaignante ou un plaignant dépasse le total réel des règlements intervenus pour l'ensemble des plaintes (1 635 249,51)

Tableau 1 : Plaintes déposées, par domaine et par motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 2 438

	Âge	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcèlement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	**Total toutes citations**	**Total des plaintes**	**Pourcentage du total des plaintes**
Logement	6	4	3			13	27	31	10	90	7	20	5	22	36	7	16		**297**	168	7%
Contrats		1	2						1	2	1	4		4	6	3	4		**28**	11	0%
Emploi	136	94	23	7	8	83		65	44	902	219	166	64	228	520	262	693	5	**3519**	1900	78%
Services	18	35	15		5	27	2	16	7	173	1	44	29	67	116	15	43	1	**614**	334	14%
Association professionnelle	2	3	1	1		1				16	1	2	2	4	10	2	6		**51**	25	1%
Total	**162**	**137**	**44**	**8**	**13**	**124**	**29**	**112**	**62**	**1183**	**229**	**236**	**100**	**325**	**688**	**289**	**762**	**6**	**4509**	**2438**	**100%**
Pourcentage par motif cité	4%	3%	1%	0%	0%	3%	1%	2%	1%	26%	5%	5%	2%	7%	15%	6%	17%	0%	**100%**		
Pourcentage du total des plaintes	7%	6%	2%	0%	1%	5%	1%	5%	3%	49%	9%	10%	4%	13%	28%	12%	31%	0%	*		

*__Remarque:__ Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100%.

Tableau 2 : Règlements intervenus en 2001-2002 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

	Dommages-intérêts	Personnes indemnisées	**Moyenne**
Âge	57 743,49 $	13	**4 441,81 $**
Ascendance	19 500,00 $	5	**3 900,00 $**
Association	1 410,00 $	2	**705,00 $**
Citoyenneté	2 400,00 $	2	**1 200,00 $**
Croyance	87 867,00 $	17	**5 168,65 $**
État d'assisté social	9 320,00 $	7	**1 331,43 $**
État familial	116 292,75 $	23	**5 056,21 $**
État matrimonial	44 300,00 $	8	**5 537,50 $**
Handicap	818 369,46 $	165	**4 959,81 $**
Harcèlement sexuel	224 117,40 $	43	**5 212,03 $**
Lieu d'origine	108 550,00 $	23	**4 719,57 $**
Orientation sexuelle	59 500,00 $	13	**4 576,92 $**
Origine ethnique	148 206,00 $	27	**5 489,11 $**
Race et couleur	311 840,00 $	58	**5 376,55 $**
Représailles	246 637,66 $	43	**5 735,76 $**
Sexe et grossesse	578 506,64 $	120	**4 820,89 $**
Total général*	**2 834 580,40 $**	**589**	**4 981,65 $**

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total général obtenu en reprenant pour chaque motif cité les dommages-intérêts accordés à une plaignante ou un plaignant dépasse le total réel des règlements intervenus pour l'ensemble des plaintes (1 635 249,51)

Tableau 3 : Dossiers fermés, par décision prise et par motifs cités dans les plaintes – Nombre total de dossiers fermés : 1 932

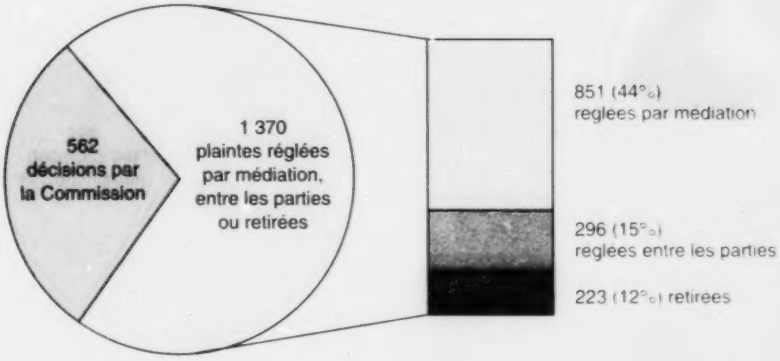
	Age	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcèlement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	**Total toutes catégories***	**Total fdes plaintes**	**Pourcentage du total des plaintes**
Plainte rejetee	21	29	14	1	1	13	9	8	10	79	11	34	10	47	85	30	81	1	**484**	249	13%
Abandon faute de preuves	4	2			1		1	3	1	12	5	3	1	2	14	5	20		**74**	35	2%
Plainte non traitee (art. 34)	23	21	2	2	1	17	1	2	6	98	6	37	9	56	92	19	30	1	**423**	218	11%
Commission d'enquête		4			2	1	4	2	1	22	8	5	1	8	16	7	26	1	**108**	60	3%
Reglement entre les parties	29	20	2		1	11	6	14	6	129	23	28	6	43	103	34	103		**558**	296	15%
Reglement par mediation	52	43	4	1	2	41	8	48	17	387	128	85	22	113	252	111	349		**1663**	851	44%
Plainte retiree	15	12	9		1	5	4	13	3	91	25	14	5	26	57	25	88	1	**394**	223	12%
Total	**144**	**131**	**31**	**4**	**9**	**88**	**33**	**90**	**44**	**818**	**206**	**206**	**54**	**295**	**619**	**231**	**697**	**4**	**3704**	**1932**	**100%**
Pourcentage	4%	4%	1%	0%	0%	2%	1%	2%	1%	22%	6%	6%	1%	8%	17%	6%	19%	0%	**100%**		

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondee sur plusieurs motifs, ce total est superieur au total des plaintes deposees

Tableau 4 : Dossiers fermés, par décision prise et par domaine Nombre total de dossiers fermés : 1 932

	Logement	Contrats	Emploi	Services	Associations professionnelles	**Total toutes catégories**	**Total des plaintes**	**Pourcentage du total des plaintes**
Plainte rejetee	24	3	155	61	6	**249**	249	13%
Abandon faute de preuves	3		28	3	1	**35**	35	2%
Invocation de l'art. 34 – Plainte non traitee	20		112	71	15	**218**	218	11%
Commission d'enquête	5	1	50	3	1	**60**	60	3%
Reglement entre les parties	30		219	43	4	**296**	296	15%
Reglement par médiation	54		727	68	2	**851**	851	44%
Plainte retiree	18	4	180	21		**223**	223	12%
Total	**154**	**8**	**1471**	**270**	**29**	**1932**	**1932**	**100%**
Pourcentage	8%	0%	76%	14%	2%	**100%**		

Dossiers fermés, par type de règlement



Ventilation des décisions de la Commission

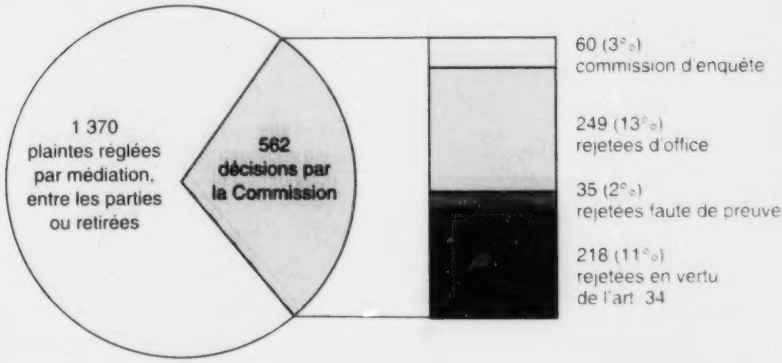


Tableau 3 : Dossiers fermés, par décision prise et par motifs cités dans les plaintes – Nombre total de dossiers fermés : 1 932

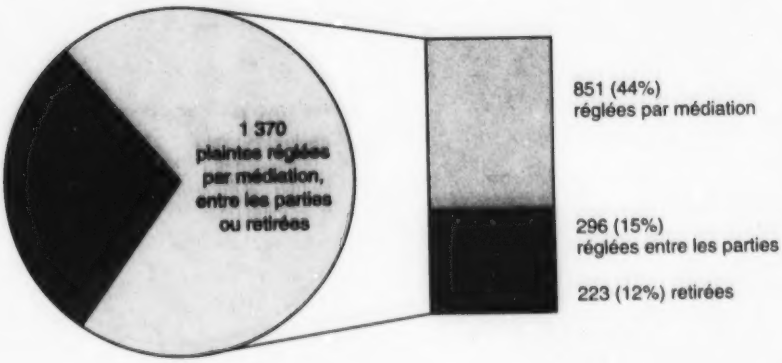
	Âge	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcèlement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	Total toutes catégories*	Total fdes plaintes	Pourcentage du total des plaintes
Plainte rejetée	21	29	14	1	1	13	9	8	10	79	11	34	10	47	85	30	81	1	[illegible]	249	13%
Abandon faute de preuves	4	2			1		1	3	1	12	5	3	1	2	14	5	20		[illegible]	35	2%
Plainte non traitée (art. 34)	23	21	2	2	1	17	1	2	6	98	6	37	9	56	92	19	30	1	[illegible]	218	11%
Commission d'enquête		4			2	1	4	2	1	22	8	5	1	8	16	7	26	1	[illegible]	60	3%
Règlement entre les parties	29	20	2		1	11	6	14	6	129	23	28	6	43	103	34	103		[illegible]	296	15%
Règlement par médiation	52	43	4	1	2	41	8	48	17	387	128	85	22	113	252	111	349		[illegible]	851	44%
Plainte retirée	15	12	9		1	5	4	13	3	91	25	14	5	26	57	25	88	1	[illegible]	223	12%
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Pourcentage	4%	4%	1%	0%	0%	2%	1%	2%	1%	22%	6%	6%	1%	8%	17%	6%	19%	0%	[illegible]		

***Remarque :** Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, ce total est supérieur au total des plaintes déposées.

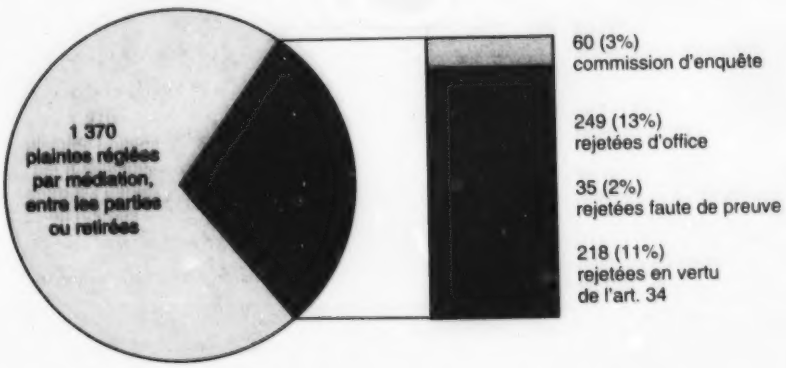
Tableau 4 : Dossiers fermés, par décision prise et par domaine Nombre total de dossiers fermés : 1 932

	Logement	Contrats	Emploi	Services	Associations professionnelles	Total toutes catégories	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes
Plainte rejetée	24	3	155	61	6	[illegible]	249	13%
Abandon faute de preuves	3		28	3	1	[illegible]	35	2%
Invocation de l'art. 34 – Plainte non traitée	20		112	71	15	[illegible]	218	11%
Commission d'enquête	5	1	50	3	1	[illegible]	60	3%
Règlement entre les parties	30		219	43	4	[illegible]	296	15%
Règlement par médiation	54		727	68	2	[illegible]	851	44%
Plainte retirée	18	4	180	21		[illegible]	223	12%
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Pourcentage	8%	0%	76%	14%	2%	[illegible]		

Dossiers fermés, par type de règlement



Ventilation des décisions de la Commission



DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

Décisions

Âge

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Violation du règlement intervenu

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Couleur

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Origine ethnique

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Handicap

Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward, MaCaulay v. Famous Players Inc.

Race

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.

Représailles

Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.

Jones v. Amway of Canada et al.

Sexe

Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.

Avances sexuelles

Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.

Règlements

Âge

Thomas and Killingbeck v. General Electric Canada Inc. et al.

Feeney, Cossar and Gladish v. Sharisma Marketing Inc. et al.

Bennett, Ilkov, McKellar, Fermanis, Roblero and Kellman v. Cinram

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Ascendance

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Couleur

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Origine ethnique

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Petkovski v. 104055 Ontario Ltd. et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

État familial

Gilao v. York Condominium Corporation No. 340

Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.

Wray v. City of Hamilton et al.

Handicap

Rodway v. Orange Properties Ltd. et al.

Lapierre v. Kidd Creek Mines et al.

Blake v. Grand Valley Knecktles et al.

Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster Fire and Emergency Services et al.

Lesser v. IBM Canada Ltd. et al.

Burke v. Toronto District School Board

Darocy v. Globe Manufacturing Inc. et al.

Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.

Brady v. City of Toronto Fire Department

Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.

Harcèlement

Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.

Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren

Rowe v. Stevanovich et al.

Lieu d'origine

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

Race

Sadaat v. Hanley Corporation et al.

Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.

Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.

Fuller v. Daoud and Desquilbet

Thornton v. Her Majesty the Queen et al.

État d'assisté social

Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.

Représailles

Petkovski and 104055 Ontario Ltd. et al.

Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.

Wilson and Thorne v. Hi-Lo Investment et al.

Sexe

Wray v. City of Hamilton et al.

Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren

Pitcher v. Tubefit Inc.et al.

McLaughlin et al. v. Grenville Student Transport Authority et al.

Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.

O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.

Rowe v. Stevanovich et al.

Harcèlement sexuel

O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Avances sexuelles

Rowe v. Stevanovich et al.

Ladouceur v. Central Taxi et al.

Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)

Ascendance

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC.

Association

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Couleur

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

État familial

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Handicap

Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC

Service Employees International Union et al. v. The Ontario Jockey Club et al. (comparution de la CODP en qualité d'intervenant)

Lieu d'origine

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Race

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Sexe

Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC

Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC

Harcèlement sexuel

Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC

Représailles

Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC

Cour d'appel

Croyance

Speaker of the Legislative Assembly of Ontario and OHRC v. Freitag

Handicap

OHRC and Dofasco Inc. v. Jeffrey et al.

Harcèlement

Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.

Race

Shiu and OHRC v. Superior-Greenstone District School Board et al.

OHRC and Naraine v. Ford Motor Company of Canada Ltd. et al.

Sexe

Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.

Autorisations d'appel devant la Cour d'appel refusées :

Ascendance, couleur, race, harcèlement

Patel v. The Regional Municipality of Peel et al. and OHRC

Cour suprême du Canada

Pourvois en appel devant la Cour suprême rejetés :

Ascendance, couleur, race, harcèlement

Patel v. The Regional Municipality of Peel et al. and OHRC

ÉTATS FINANCIERS

Situation financière à la fin de l'exercice 2001-2002 (en milliers de dollars)

	Budget de dépenses 2001-02	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2002	Dépenses réelles au 31 mars 2002	Écart en fin d'exercice 2001-2002 $	Écart en fin d'exercice 2001-2002 % du budget révisé
Salaires et traitements	7,924.1	(1,003.8)	6,920.3	6,642.4	277.9	4.0
Avantages sociaux	1,349.1	71.6	1,420.7	1,301.6	119.1	8.4
Autres dépenses directe de fonctionnement	2,087.9	1,444.4	3,532.3	3,416.1	116.2	3.3
	11,361.1	512.2	11,873.3	11,360.1	513.2	4.3

Remarque : Le budget de 2001-02 de la Commission a été majoré avec l'approbation du Conseil de gestion, de 512.2 dollars en fin d'exercice (dont 147.2 dollars au titre de la reconversion de la main-d'œuvre et 365.0 dollars pour la révision du budget).